



Handbuch der Löhnungsmethoden.

Handbuch
der
Löhnungsmethoden.

Eine Bearbeitung von David F. Schloß
Methods of Industrial Remuneration.

Von

Dr. Ludwig Bernhard,
Professor der Staatswissenschaften an der Akademie Posen.



Leipzig,
Verlag von Duncker & Humblot.
1906.

Vorwort.

Grundlegende Werke — standard works — können der Entwicklung einer Wissenschaft fast hinderlich werden. So kann z. B. ein modernes Handbuch der Löhnungsmethoden heute kaum geschrieben werden; denn man müßte geradezu das Werk von David Schloß (Methods of Industrial Remuneration) plündern, so sehr ist diese Schrift noch maßgebend. Andrerseits ist Schloß in vielen Teilen so veraltet, daß man in Theorie und Praxis dringend nach einem neuen Buche verlangt. Daher entschloß ich mich, das auch in Deutschland wohlbekannte Werk zu einem Handbuch der Löhnungsmethoden zu verarbeiten.

Freilich weiß ich wohl, daß mancher diese Bearbeitung für ein Sakrilegium halten wird, denn das englische Original trägt einen ganz anderen Charakter: Schloß wollte von den einfachen Löhnungsmethoden zur Gewinnbeteiligung und zu den Produktivgenossenschaften hinüberleiten. Aber dieses Hinüberleiten ist bei ihm in Wahrheit nur ein unsicheres Tasten, während er in seinem eigentlichen Arbeitsgebiet — im Gebiet der Löhnungsmethoden — auf festen Füßen schreitet und alles Wichtige sieht und mitteilt.

Deshalb wagte ich es, alles, was nicht streng zu den Löhnungsmethoden gehört, abzuschneiden; etwa die Hälfte des Originals wurde gestrichen. Der eigentliche Kern des Werkes aber hat dann zahlreiche Zusätze erhalten und mancherlei Abänderungen erfahren.

Bei dieser eingreifenden Umarbeitung leitete mich nur der Wunsch, für das viel zu wenig bekannte und recht schwierige Gebiet der Löhnungsmethoden ein sicheres Orientierungsbuch zu schaffen. Um das zu erreichen, erbat und erhielt ich auch zu meiner Freude die Hilfe zweier Praktiker, die sich seit Jahren mit den Löhnungsmethoden befaßt haben: Bei der Bearbeitung der Progressivsysteme unterstützte mich Herr Geheimer Admiralitätsrat Th. Harms, aus dessen Feder das 16. Kapitel stammt; bei der Bearbeitung des Akkordsystems Herr Fabrikbesitzer A. Bernhard, der außer einigen kleineren Ergänzungen den Zusatz S. 67 ff. geschrieben hat. —

Mancher, der gewohnt und geübt ist, die volkswirtschaftlichen Vorgänge unserer Zeit zu beobachten, hat heute das Gefühl, er könne nicht mehr auf den eigentlichen Grund der Lohnkämpfe blicken. Die öffentliche Meinung, die früher ganz klar für oder wider die Arbeiter Partei nahm, ist unsicher geworden, und man gewinnt fast den Eindruck, als seien an Stelle der altbekannten einfachen Probleme von Lohnhöhe und Arbeitszeit schwierigere, kompliziertere Fragen getreten.

Das ist auch in der Tat der Fall. Dem großen Streik, den ein scheinbar geringfügiger Anlaß zum Ausbruch bringt, geht häufig ein stilles, jahrelanges Ringen voraus nicht um Lohnhöhe und Arbeitszeit, sondern um die Lohnform und die Handhabung des Löhnungssystems.

Der Außenstehende, der die Vorgänge in unserer Industrie verstehen und mitfühlen will, muß sich zunächst das eine klar machen, daß die Lohnform mehr ist als „eine bloße Form“. Die Lohnform, mag sie nun Zeitlohn, Akkord oder Teilungsmethode sein, steht neben dem Arbeiter vom Morgen bis zum Abend und flüstert ihm in jedem Momente seiner Tätigkeit fortwährend ihre Mahnung zu:

Die Zeitlöhnung sagt dem Arbeiter, „dein Lohn steigt mit jeder Minute.“ Manches Zeitlohnsystem fügt noch die Bemerkung

hinzu, daß eine gewisse Mindestleistung am Tage erforderlich sei oder daß der Qualität der Arbeit eine besondere Bedeutung zukomme.

Die Akkordsysteme führen eine viel mannigfaltigere Sprache. Manches System erklärt zwar einfach und kurz: „Mit jedem Hammerschlage steigt dein Lohn." Jedoch die meisten Methoden haben mehr zu sagen. Sie machen z. B. darauf aufmerksam, daß der Lohn des Arbeiters in erster Linie von der Gesamtleistung der Kolonne abhänge. Oder daß der Lohn des Arbeiters mit der Leistung der Unterarbeiter steige, oder das System macht dem Arbeiter klar, daß er klug handelt, wenn er mit zwei oder drei Genossen rhythmisch zusammen arbeitet usw.

So steht die Löhnungsmethode neben dem Arbeiter wie ein Freund oder auch wie ein feindseliger Antreiber. Es gibt Lohnformen, welche die besondere Geschicklichkeit des Arbeiters berücksichtigen, andere wieder, die den Pfuscher wie den tüchtigen Arbeiter gleichmäßig behandeln. Ja, man kann sagen, daß von der Löhnungsmethode der Ton, der in der Fabrik herrscht, in hohem Maße abhängig sei. Es gibt Methoden, die dem Arbeiter zureden, er möge seine Gehilfen freundlich behandeln, andere, die ihm raten, den Mitarbeiter nach Kräften auszunutzen. Es gibt Lohnformen, die ein erfreuliches Zusammenarbeiten zur natürlichen Folge haben, andere, die mit Sicherheit zur Angeberei führen, zur Bestechung des Meisters und zu anderen Zeichen einer ungeselligen Tätigkeit.

Alles das tritt heute, wo die vermittelnde, verhüllende, patriarchalische Stimmung aus den Fabriken verschwunden ist, schärfer hervor als früher. Dazu kommt, daß die Vergrößerung der Industriebetriebe und die internationale Konkurrenz in den letzten Jahren zu einer höchst intensiven und mannigfaltigen Ausbildung der Löhnungsmethoden geführt haben.

Diese neue Mannigfaltigkeit ist von der Nationalökonomie noch nicht so durcharbeitet worden, daß man von einer Theorie der Löhnungsmethoden sprechen könnte. Immerhin hat die reiche

Sammlung von Erfahrungen, die David F. Schloß in seinem Hauptwerke und in den Blaubüchern des britischen Arbeitsamtes darbot, Versuche und Vorschläge veranlaßt; vergleichende Beschreibungen der neueren Methoden wurden veröffentlicht, und man kann es auf dieser Grundlage wohl wagen, eine Theorie der Löhnungsmethoden zu entwerfen. In der Einführung S. XI ff. ist dieser Versuch unternommen worden.

Um zu praktischen Versuchen mit neuen Lohnformen anzuregen, habe ich den englischen und amerikanischen Lohnsystemen, die in den letzten Jahren soviel Aufmerksamkeit erregten, in diesem Handbuch einen breiten Raum gewährt.

Posen, 1. Oktober 1906.

Ludwig Bernhard.

Vorwort von David F. Schloß.

London, 10. März 1906.

An Professor Ludwig Bernhard!

Sie baten mich als Einleitung der deutschen Ausgabe meines Buches über die Löhnungsmethoden um einen Bericht über die Umstände, welche mich einst zum Studium der Lohnsysteme geführt haben, und über die Art und Weise, in der ich diese Untersuchungen ausgeführt habe. Da Sie meinen, daß dies Interesse finden wird, bin ich gern bereit, ihrem Wunsche zu entsprechen.

Vor 20 Jahren beteiligte ich mich an einem Versuche, für die schlimmen Arbeitsverhältnisse der Londoner Konfektion ein Heilmittel zu finden. Man meinte, jenes Übel sei die Folge einer Arbeitsorganisation, die man „Sweatingsystem“ nannte, und die man für identisch hielt mit dem sogenannten Zwischenmeistertum. Unser Heilungsversuch bestand in der Bildung einer

Produktivgenossenschaft von Schneidern, die jedoch nach kurzer Zeit bankrott machte.

Diese Erfahrung veranlaßte den Entschluß, genauere Studien über diesen Gegenstand anzustellen. In erster Linie stand dabei die Frage nach den eigentlichen Funktionen von Produktivgenossenschaften, worunter ich „die Vereinigung der Arbeiter unter den Bedingungen: Gleichberechtigung, Gesamteigentum des Kapitals, mit dem sie arbeiten, und Arbeit unter gewählten, absetzbaren Leitern" verstand (Mill, Political Economy, 6. Aufl., S. 352). Ferner die Frage: In welchem Umfange ist das System in der Organisation der Industrie anwendbar? Auf den ersten Blick schien es, daß die „selbstregierten Werkstätten" ein ausgezeichnetes Mittel seien, um die ausgesogenen Arbeiter fähig zu machen, die großen Gewinne des strengen und wirtschaftlich überflüssigen Meisters in die Taschen der Arbeiter fließen zu lassen. Aber jetzt schien die Erfahrung zu zeigen, daß der „Aussauger" keineswegs ein überflüssiges Wesen war, und daß seine Gewinne häufig weit vom Übermaß entfernt waren. —

Wieder also mußte man die Frage aufwerfen: Wer ist eigentlich der „Aussauger"? Wie sollte man das „Zwischenmeistersystem" definieren? Und ist das „Zwischenmeistersystem" wirklich mit dem „Sweatingsystem" identisch? Kann denn überhaupt eine bestimmte Arbeitsmethode für die so schweren Mißstände verantwortlich gemacht werden?

Nachdem ich mich einige Jahre dem Studium der verschiedenen Löhnungsmethoden gewidmet hatte und auch die Methoden (Produktivgenossenschaft und Gewinnbeteiligung) studiert hatte, die mir als Ersatz oder Ergänzung desselben erschienen, brach in den Londoner Docks der große Streik von 1889 aus. Die Dockarbeiter klagten über ungenügende Bezahlung und im besonderen über die Mißstände, die verursacht wurden nicht so sehr durch das Zwischenmeistertum, als vielmehr durch das „Plussystem", eine Löhnungsmethode, die, wie sie behaupteten, betrügerisch und drückend sei. Dieses System, das weder Zeitlohn noch Stücklohn war, sondern eine Vereinigung dieser einfachen Formen, besaß

gewisse eigenartige Züge, die man bei oberflächlicher Prüfung nicht leicht aufdecken konnte, die aber in der Tat hauptsächlich verantwortlich waren für den schädlichen Charakter des Systems und die es dem Forscher außerordentlich schwierig machten, auf den wahren Grund der Arbeiterklagen zu kommen.

Während dieser Zeit, als ich jene Geheimnisse zu ergründen suchte und sie als eine besondere Form der Löhnungsmethoden klassifizierte, wurde ich allmählich veranlaßt, eine möglichst umfassende Analyse der verschiedenen Methoden, nach welchen die Arbeiter für ihre Leistungen bezahlt werden, zu entwerfen. —

Über die Art und Weise, in der ich meine Untersuchungen durchführte, habe ich mich in der Vorrede zur ersten Auflage folgendermaßen geäußert:

„Um Untersuchungen über die Löhnungsmethoden anzustellen, hat der Autor eine große Zahl von Fabriken und Werkstätten, Gruben, Steinbrüchen usw. besucht. Unternehmer und Arbeiter teilten über die Organisation und Bezahlung der Arbeiter viele interessante Einzelheiten mit. Von beiden Seiten hörte er also die verschiedenen Ansichten, die bei Praktikern über die Vorteile und Nachteile der verschiedenen Löhnungsmethoden bestehen."

Nach dem Erscheinen der ersten Auflage dieses Buches trat der Autor in den Dienst der „Arbeitsabteilung des Handelsministeriums" und wurde durch dieses Amt veranlaßt, eine Reihe von Untersuchungen über verschiedene Gegenstände zu machen. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen, die nun unter weit günstigeren Umständen vorgenommen wurden, als sie dem Autor als Privatmann möglich gewesen wären, erschienen in den offiziellen Berichten über Gewinnbeteiligung, Ertragbeteiligung und genossenschaftliche Verträge, welche von Zeit zu Zeit in der „Board of trade labour gazette" veröffentlicht wurden. Die so gewonnenen Materialien wurden benutzt, um die dritte Auflage meines Buches vorzubereiten, auf Grund deren die deutsche Bearbeitung ausgeführt ist.

Nachdem ich, so gut ich es vermochte, Ihre Fragen beantwortet habe, möchte ich die Gelegenheit benutzen, um meiner

Freude Ausdruck zu geben, daß in Deutschland genügendes Interesse für diesen Gegenstand besteht, um diese Ausgabe zu veranlassen. Denn der Gegenstand ist in hohem Maße geeignet für die geduldigen und unparteiischen Untersuchungen deutscher Nationalökonomen, die Licht verbreiten über Probleme, deren wissenschaftliche Erforschung keineswegs leicht ist, und deren Lösung eine große praktische Bedeutung besitzt.

Ihr sehr ergebener

David F. Schloß.

Inhalt.

Um die Übersicht nicht zu erschweren, sind die Abänderungen und Ergänzungen des Originaltextes nicht im einzelnen kenntlich gemacht. Nur größere, selbständige Zusätze wie: die Einführung, ferner S. 66 ff.; Kapitel 16 und 17 sind besonders bezeichnet.

David F. Schloß fügt zwischen Zeitlohn und Stücklohn eine Lohnform ein, die er „task-wage“ nennt (Werklohn). Da der Autor auf diese Unterscheidung Wert legt, habe ich sie in Kapitel 4 und 8 beibehalten. Ich bemerke jedoch, daß mir diese Einführung einer besonderen Lohnform unzweckmäßig erscheint. Jeder, der das zweite Kapitel („Die gemeinsamen Grundlagen aller Lohnformen") liest, erkennt ohne weiteres, daß es Zeitlohnmethoden gibt, die gewisse Eigenschaften des Stücklohns haben. Diese Methoden können wohl als Modifikationen der Zeitlöhnung aufgefaßt werden, nicht aber als selbständige Lohnformen.

Die Übersetzung aus dem Englischen hat Herr L. Katzenstein-Charlottenburg ausgeführt.

Einführung.

I. Die Verwendung mathematischer Ausdrucksformen in der Nationalökonomie.

Als vor acht Jahren Schloß' Methods of Industrial Remuneration erschien, war von einer mathematischen Behandlung der Löhnungsmethoden kaum die Rede. David Schloß hat weder Formeln noch Kurven verwendet.

Heute findet man in jedem Aufsatze über Lohnsysteme graphische Darstellungen und arithmetische Formeln, und es scheint fast, als ob die Mathematik vom Lohnproblem aus erobernd in die Methoden der volkswirtschaftlichen Betrachtung eindringe.

Die Geschichte der Nationalökonomie hat schon mehrmals solche Eroberungszüge der Mathematik erlebt. Jedesmal brachte die arithmetische Beweisführung den Vorteil einer logischen Verschärfung. Aber jedesmal haben schließlich doch die besten Denker vor einer „mathematischen Nationalökonomie" gewarnt.

Weshalb diese Besorgnis? Man spricht von der Gefahr des Formalismus! Aber beschränkt man mit solcher Sorge unsere Wissenschaft nicht auf Sentiments und Stimmungsbilder? Darf man überhaupt eine streng logische Gliederung „formalistisch" nennen? Verneint man, indem man dies ausspricht, nicht alle wissenschaftliche Arbeit?

Man betrachtet die Mathematik als ein lockendes Vorbild, eine „exakte Wissenschaft", deren Wesen das folgerichtige Denken

zu sein scheint, und dennoch fürchtet man die Eroberungszüge dieser bewunderten Logik. Ein seltsamer Widerspruch!

Wer großer Denker Briefe liest und andere Dokumente, die abseits ihrer wissenschaftlichen Arbeit stehen, begegnet häufig diesem Widerspruch. Scharfsinnige Historiker z. B. spielen gern mit mathematischen Beweisen und — scheuen sich dennoch, diese glänzende Methode ernstlich anzuwenden.

Diesen Widerspruch klärt die Geschichte der Mathematik auf.

Denn man bewundert zwar die strenge Sicherheit der mathematischen Beweisführung, aber die Geschichte lehrt, daß die Mathematik mit derselben unantastbaren Sicherheit auch ihre Irrtümer präsentiert hat. Die Tage sind noch nicht lange vorüber, wo man die Anschauung des Raumes fast als exaktes Glied der Beweise ansah, und die späterhin als irrig erwiesenen Formeln und Reihen trugen denselben Habitus der Strenge, den wir heute an der Mathematik bewundern.

In Wahrheit also scheint nicht so sehr der innere Aufbau der Mathematik, als vielmehr die strenge äußere Form: der Ausdruck, einen lockenden Reiz auf nicht mathematische Wissenschaften zu üben. Und so ist es in der Tat! Denn wenn die mathematische Form auch nicht notwendig ein Beweis innerer Logik ist, so hat sie doch nicht nur einen bestechenden Glanz, sondern darüber hinaus den unbezweifelten Vorzug der Präzision. Die Mathematik redet nicht in Wortsätzen, sondern in bestimmten Zeichen, zwischen denen weder unkontrollierbare Ideenassoziationen noch verwirrende Analogiegedanken Raum haben. So ist die mathematische Zahlen- und Zeichensprache ein unübertreffliches Ausdrucksmittel in allen Fällen, in denen die Größe eines Gegenstandes genau zu bezeichnen ist. Sie ist ferner präziser als die Wortsprache, wenn es gilt, mehrere Größen miteinander zu vergleichen oder dem Zusammenwirken von Kräften Ausdruck zu geben.

Hierdurch kann die arithmetische Form auch in der Nationalökonomie zu einer logischen Verschärfung führen, wie jeder weiß, der Ricardos „Grundgesetze der politischen Ökonomie“ kennt.

Ferner aber verfügt die mathematische Zeichensprache über Mittel, welche die Anschauung beleben.

Die geometrischen Figuren (Grade, Kurven und deren Kombinationen) unterstützen die Phantasie so wirksam, daß sie zur Erklärung verwickelter und daher unübersichtlicher Vorgänge häufig geschickter sind als die biegsamste Sprache.

Indem man z. B. volkswirtschaftliche Vorgänge — etwa Preisbewegungen — als Kurven zeichnet, stellt man die Raumanschauung in den Dienst der theoretischen Betrachtung.

Daß dies ein beträchtlicher Gewinn ist, ist leicht zu erkennen; denn gerade darin liegt ja ein oft beklagter Mangel, daß der Schriftsteller die Dinge, die er vor sich sieht, nur in einem Nacheinander von Sätzen schildern kann, und daß die wissenschaftliche Schilderung daher den Flächen und Körpern der Wirklichkeit nur mit einer linearen Technik gegenübersteht.

Mit Hilfe der geometrischen Zeichnung erst vermag man ein Geschehnis mit seinem Anfang und seinem Ende, mit seinen verschiedenen Seiten und Phasen gleichzeitig vor das Auge des Lesers zu stellen. Also gewinnt die wissenschaftliche Darstellung durch die mathematische Figurensprache gewissermaßen eine zweite und dritte Dimension.

Eine solche Bereicherung des wissenschaftlichen Ausdrucks hat nicht etwa nur die Bedeutung eines populären Demonstrationsmittels; vielmehr wirkt diese Belebung der Anschauung direkt schöpferisch, indem sie dem theoretischen Grübeln Initiativen gibt.

Wenn nun hierdurch die Darstellung zwar sehr anschaulich wird, genügen doch die geometrischen Figuren nicht immer, um einen Vorgang scharf beurteilen zu können.

Angenommen z. B., eine Lohnbewegung sei in Kurvenform dargestellt worden, und es wird nun erforderlich, zu theoretischen oder praktischen Zwecken die Lohnhöhe für bestimmte Momente festzustellen, so kann man zwar die gesuchten Größen direkt mit dem Zirkel von der geometrischen Figur abgreifen; jedoch wie

unzuverlässig ist dies Verfahren, das schon bei geringen Zeichenfehlern zu erheblichen Irrtümern führt.

Also befindet sich die Wissenschaft, die sich der geometrischen Hilfsmittel bedient, bald in einer Enge. Einerseits möchte man die Anschaulichkeit der Figurensprache nicht missen, andrerseits hemmt die Schwerfälligkeit der geometrischen Interpretation.

Aus dieser Enge befreit uns die algebraische Analyse, die die geometrischen Figuren, mit denen sich so schwer rechnen läßt, in Zahlen und Buchstaben verwandelt. Jeder kennt das einfache und geniale Verfahren, das aus dem geometrischen Bilde eine algebraische Gleichung macht, mit deren Hilfe man praktische Berechnungen und theoretische Erwägungen durchführen kann; damit kehrt der mathematische Ausdruck wieder vom Bilde zur präzisen Größensprache zurück.

Unumwunden ist damit anerkannt, daß die mathematische Form für die nationalökonomische Darstellung sehr wertvoll sein kann. Jedoch ebenso deutlich ist zu betonen, daß man sich über die Grenzen der mathematischen Form in nicht mathematischen Wissenschaften klar sein muß, wenn man nicht in Gefahr kommen will, einem Formalismus zu verfallen.

Wie sind diese Grenzen zu ziehen?

Aus der vorhergehenden Erörterung ergibt sich, daß die mathematische Zeichensprache in nichtmathematischen Wissenschaften zwei Ziele haben kann:

Entweder will man durch die darstellenden Zeichen der Mathematik einen Vorgang anschaulich machen; oder man will durch den präzisen arithmetischen Ausdruck die theoretische Arbeit des Systematisierens erleichtern.

Gilt es eine verstärkte Anschaulichkeit zu erreichen, so können vermittelst mathematischer Zeichen bildartige Wirkungen erzielt werden, sei es durch deren Symmetrie und Gruppen-

bildung, sei es geradezu durch geometrische Figuren. Welchen erheblichen Vorteil nichtmathematische Wissenschaften hierdurch gewinnen, wurde bereits dargelegt, und komplizierte Erörterungen können so in der Tat erleichtert werden[1]. Die Grenze aber, deren Überschreiten häufig Gefahren bringt, ist die algebraische Analyse. Denn es wirkt geradezu komisch, wenn jemand, der die Anschaulichkeit seiner Darstellung steigern will, schließlich zu unübersichtlichen Formeln gelangt. Er steigt gewissermaßen von der Wortschilderung zum Bilde empor, um dann ganz unvermittelt zur abstraktesten Algebra herabzustürzen. Er tut diesen Sprung entweder, weil er so wenig Mathematiker ist, daß ihm die Gleichung einer Hyperbel als theoretische Offenbarung erscheint, oder — weil er so sehr Mathematiker ist, daß er erst in der Analyse Ruhe findet.

Die algebraische Analyse ist daher in nichtmathematischen Wissenschaften sparsam anzuwenden. Sie kann — wie oben erwähnt — eine wichtige Ergänzung zur geometrischen Darstellung bilden[2], aber sie verleitet auch leicht dazu, den anschaulichen wirtschaftlichen Vorgang ins formelhafte zu verflüchtigen[3].

---

[1] Als Beispiel für die Verwendung geometrischer Bilder diene die S. XXIII ff. gegebene Theorie der Löhnungsmethoden.

[2] Das 16. Kapitel (von Th. Harms) zeigt, wie die Formeln so aufs notwendigste beschränkt werden können, daß die Vorgänge völlig anschaulich bleiben.

[3] Um deutlich zu machen, welche Art der Erörterung meines Erachtens über die Grenzen hinausschweift, sei ein Beispiel gegeben (Aus: „Die Arbeitsausführung im steigenden Zeitlohn" von A. Strache. 1904). Zunächst wird ganz anschaulich eine Löhnungsmethode geschildert und die Lohnsteigerung graphisch durch eine Linie dargestellt. Dann heißt es weiter:

„Die Gleichung dieser Linie heiße $y = ax + b$. a und b sind bestimmt durch die Forderung:

„Wenn $x = A$, so ist $y = L$,

$x = \frac{A}{1,4}$, so ist $y = L \cdot 1,4$.

1. $L = a \cdot A + b$;

2. $1,4\,L = a \cdot \frac{A}{1,4} + b$,

$$0,4\,L = a\left(\frac{A}{1,4} - A\right) = \frac{a}{1,4}(A - 1,4\,A),$$

Hier findet auf der Seite der Anschauung der mathematische Ausdruck seine Grenze.

$$0{,}4\,L = -a \cdot \frac{A}{1{,}4}\,0{,}4 \cdot : -a = 1{,}4\,\frac{L}{A}$$

und $$b = L - aA = L + 1{,}4\,L = 2{,}4\,L.$$

Also:

$$y = 2{,}4\,L - \frac{1{,}4\,L}{A} \cdot x,$$

$$L_s = 2{,}4\,L - \frac{1{,}4\,L}{A} \cdot V$$

$$= L\left(\frac{2{,}4\,A - 1{,}4\,V}{A}\right) = L\left(\frac{A + 1{,}4\,A - 1{,}4\,V}{A}\right),$$

$$L^s = L\left(1 + 1{,}4\,\frac{A - V}{A}\right).$$

„Es ist also ein konstanter Faktor, im gewählten Falle 1,4 in die Formel gebracht worden.

„Allgemein läßt sich dieser Faktor in folgender Weise bestimmen: Der Lohnsatz L soll auf L_s steigen, wenn n Stunden gearbeitet ist, wobei n so groß ist, daß bei gleichfalls n Stunden Arbeitszeit im Akkord auch L_s verdient werden.

„Die Anschlagssumme beträgt also $L_s \cdot n$ und der Vorschuß $n \cdot L$

$$L_s = L\left(1 + \text{Const.}\,\frac{A - V}{A}\right),$$

$$L_s = L\left(1 + C\,\frac{n \cdot L_s - n\,L}{n\,L_s}\right),$$

$$\frac{L_s}{L} = 1 + C\,\frac{L_s - L}{L_s},$$

$$\frac{L_s}{L} - 1 = C\,\frac{L_s - L}{L_s},$$

$$\frac{L_s - L}{L} = C\,\frac{L_s - L}{L_s} \cdot : C = \frac{L_s}{L}.$$

„Die Kosten ergeben sich wieder, indem die Gleichung

$$L_s = L\left(1 + C\,\frac{A - V}{A}\right)$$ mit der Zeit n multipliziert wird.

$$n \cdot L_s = n\,L\left(1 + C\,\frac{A - V}{A}\right),$$

$$K = V\left(1 + C\,\frac{A - V}{A}\right).$$

„Obgleich bei Anwendung dieses zweiten Systems der alte Akkordsatz nicht erhöht wird, steigt der Preis der Arbeit doch bei Überschreitung der als normal angenommenen Zeit über diesen Akkordsatz."

Wie aber soll man auf der anderen Seite, wenn es gilt, einen Stoff zu gliedern, eine Grenze finden? Gibt es in diesem Gebiet, das die eigentliche theoretische Arbeit in jeder Wissenschaft umfaßt, überhaupt eine Schranke für die Verwendung der mathematischen Form?

In der Tat gibt es eine Grenze, denn die mathematische Zeichensprache ist auf gewisse Möglichkeiten des Ausdrucks beschränkt. Sie kennt nur die präzise Bezeichnung von Größen und deren exakte Verknüpfung. Wenn also volkswirtschaftliche Ereignisse mit mathematischen Mitteln dargestellt werden, bedeutet dies stets entweder eine Vereinfachung oder eine Umschreibung des wirklichen Vorganges.

Die Vereinfachung, die durch den knappen mathematischen Ausdruck erzwungen — aber auch ermöglicht — wird, führt häufig zu wissenschaftlichen Fortschritten. In Marshalls nationalökonomischen Deduktionen z. B. treibt der mathematische Ausdruck die wesentlichen Züge oft so scharf hervor, daß man geradezu von einer logischen Idealisierung sprechen möchte.

Aber man darf nie vergessen, daß das so erzielte Resultat, so blendend es auch erscheinen mag, selten der Wirklichkeit gerecht wird. Lamartine hat jene Methode charakterisiert, als er von einer nationalökonomischen Richtung sprach, „die in Formeln redet, aus Furcht, es könne sich ein Gefühl in ihre Zeilen schleichen; die aus der Menschheit einen Mechanismus macht, einen Mechanismus ohne Herz“.

Mehr als in irgendeiner anderen Wissenschaft ist in der Nationalökonomie gestritten worden, ob solche mechanische Vereinfachung den Höhepunkt der Theorie darstellt oder ob sie eine schlimme Verirrung sei; und niemals wird man sich über diese Frage einigen. Denn in den Zeiten, wo es Nationalökonomen gibt, die die Arbeit und den Daseinskampf der Völker mit überzeugender Kraft zu schildern vermögen, in solchen Zeiten wird die mathematische Abstraktion stets als eine taube Nuß angesehen werden. Wenn aber Mangel an solchen Lichtträgern ist und die

Schar subalterner Geister ihren Wust von Erfahrungen anhäuft, wird man sich nach der mathematischen Klarheit sehnen.

Im Gegensatz zu der Vereinfachung, die das Wesentliche deutlich betonen kann, ist die mathematische Umschreibung unter allen Umständen ein Feind des theoretischen Fortschritts, da sie unter dem Vorwande der Präzision und Exaktheit das Klare unklar macht und das Einfache verwirrt.

Gerade in der nationalökonomischen Literatur findet sich eine Fülle solcher Umschreibungen, die teils aus Freude am mathematischen Ausdruck entstanden sein mögen, teils vielleicht auch bestimmt sind, simple Dinge in ein vielfältiges, gelehrtes Gewand zu hüllen. So wurden, um ein Beispiel anzuführen, zwei Arten von Löhnungsmethoden folgendermaßen umschrieben.

„Die Systeme, deren Stundenverdienstkurven eine gerade Linie bilden, die in größerem oder kleinerem Winkel zur Abszissenachse geneigt ist, sind zum Zeitlohn zu rechnen, während die Lohnsysteme, deren Stundenverdienstkurven als Hyperbel asymptotisch zur Ordinatenachse verlaufen, zum Werklohn gehören.“

Zur rechten Würdigung dieses imposanten Satzes muß erwähnt werden, daß die darin „erklärten“ Lohnsysteme tatsächlich so einfach sind, daß jeder Arbeiter sie sofort verstehen kann, auch wenn er nie etwas von Asymptoten und Abszissen gehört hat. Ferner ist zu beachten, daß jener Satz als „Definition“ von Lohnsystemen gegeben wird, während er in Wirklichkeit nur die Beschreibung eines geometrischen Bildes enthält.

Dieses Beispiel mag die Gefahr, die die mathematische Umschreibung bringt, deutlich machen.

Sie führt nicht zum Fortschritt der theoretischen Erkenntnis, sondern verdunkelt und läßt Unwesentliches als wesentlich erscheinen.

Schließlich sei noch kurz ein Fall erwähnt, der nicht notwendig in den Rahmen dieser Betrachtung gehört, aber wegen seiner praktischen Bedeutung wenigstens berührt sein möge.

Es gibt Zweige der Nationalökonomie, in denen die Mathematik nicht als bloße Form für die nationalökonomische Darstellung verwendet wird, sondern durchaus materiell als Rechnerin. Z. B. bei der Berechnung der mittleren Lebensdauer, in Lohnsystemtabellen zum praktischen Gebrauch usw. In all diesen Fällen tritt die Mathematik zwar nur als Gehilfin der Nationalökonomie auf, arbeitet jedoch methodisch völlig selbständig, da es sich um eine reine Rechenaufgabe handelt. Von einer Beschränkung der mathematischen Form und Methode kann also in diesen Fällen nicht die Rede sein. Im Gegenteil wird man erwarten, daß der Nationalökonom, der etwa Sterblichkeitsberechnungen vornimmt, sich aller mathematischer Hilfsmittel bedient; man wird von ihm nicht verlangen können, daß er, dem mathematisch ungeschulten Kollegen zuliebe, sich mit einfachen, aber schwerfälligen Methoden plagt, wenn er sein Ziel durch die elegante Methode der Differentialrechnung schneller erreichen kann.

Kurz zusammenfassend möchte ich im übrigen aber die Grenzen der mathematischen Form so bezeichnen:

Auf dem Gebiete der Anschauung ist die algebraische Analyse zu vermeiden; auf dem Gebiete der logischen Gliederung die mathematische Umschreibung. Ferner ist nie zu vergessen, daß die Mathematik in nichtmathematischen Wissenschaften nur die Rolle eines Hilfsmittels spielt, daß also die mathematische Formulierung niemals das Ziel der wissenschaftlichen Arbeit bilden darf. —

II. Die Theorie der Löhnungsmethoden.

Die Theorie der Löhnungsmethoden wird auf die Hilfe des mathematischen Ausdrucks nicht verzichten können. Schon um einen Überblick über die mannigfachen Lohnsysteme zu gewinnen, wird man die Mathematik als Ordnerin benutzen, die uns das scheinbar Wirre in einfache und natürliche Gruppen scheidet.

Man stelle also — um mit dem Elementaren zu beginnen — das Zeitlohnsystem im Bilde dar durch eine einfache gerade Linie (Fig. 1, folgende Seite).

Auch der Unerfahrenste sieht in dieser einfachen Figur sogleich, wie die Pfeillinie (Linie des täglichen Verdienstes) auf der Höhe von 4 Mk. (Tagelohnsatz) steht. Ob der Arbeiter an einem Werkstück 30 Stunden tätig ist oder ob er seine Arbeitsleistung auf 28 oder 26 Stunden beschleunigt, stets hat er nur den vereinbarten Tagelohn zu beanspruchen. Aus der geraden starren Zeitlohnlinie sprechen gewissermaßen alle die guten und schlechten Eigenschaften des Zeitlohnsystems, die im dritten Kapitel dieses Buches geschildert werden.

Ganz anders sieht das geometrische Bild der Akkordmethode aus. Beim Akkordlohn wird eine bestimmte Summe für das fertige Arbeitsstück gezahlt. Z. B. 100 Mk. für einen Satz Schränke.

Der Arbeiter, der 25 Tage zur Fertigstellung braucht, verdient mithin pro Tag $^1/_{25}$ des Akkordbetrages, d. h. $^{100}/_{25}$ = 4 Mk.; gelingt es ihm, die Arbeit schon in 24 Tagen fertigzustellen, dann verdient er pro Tag $^{100}/_{24}$ = 4 Mk. 17 Pf.;

eine Beschleunigung auf 23 Tage erhöht seinen Tagesverdienst auf 4 Mk. 35 Pf.; 22 Tage = 4 Mk. 54 Pf.; dann: 4 Mk. 76 Pf. usw.

Der vermehrte Fleiß bringt also mit jedem Tage Zeitersparnis eine Steigerung des Tagesverdienstes von 4 Mk. auf

Fig. 1. **Zeitlohnsystem.**

4,17 Mk.; 4,35 Mk.; 4,54 Mk.; 4,76 Mk.; 5,00 Mk.; 5,26 Mk.; 5,56 Mk.; 5,88 Mk.; 6,25 Mk; 6,67 Mk.; 7,14 Mk.; 7,69 Mk.; 8,33 Mk.; 9,09 Mk.; 10,00 Mk.; 11,10 Mk.; 12,50 Mk. usw.

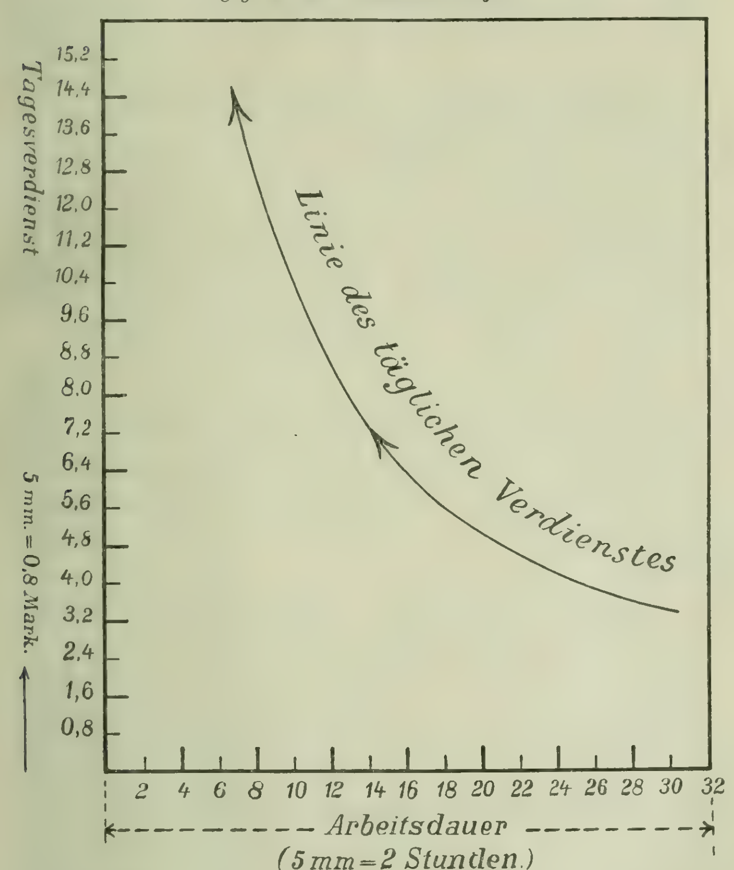
Will man sich dieses Ansteigen des Tagesverdienstes beim Akkordlohn veranschaulichen, so zeichne man die Größen 4, 4,17, 4,35 usw. nach einem einheitlichen Maßstabe nebeneinander.

Man erhält auf diese Weise eine Linie, die von 4 über

4,17, 4,35 usw. allmählich ansteigt, dann immer energischer sich emporhebt und schließlich ganz steil nach oben läuft.

Die Erfahrung lehrt, daß dieses geometrische Bild sogar Kennern der Lohnsysteme zuweilen eine Überraschung brachte.

Fig. 2. **Der Akkordlohn.**



Das mag seltsam klingen, aber ich bin überzeugt, daß auch mancher Leser dieser Zeilen hier zum ersten Male darauf aufmerksam wird, wie beim gewöhnlichen Stücklohn der Verdienst des Arbeiters sich steigert. Mancher glaubte, der Akkordarbeiter

vermehre mit jeder ersparten Minute seinen Verdienst ganz gleichmäßig. In Wirklichkeit aber läuft die Akkordlinie wie in Fig. 2, sie hat — mathematisch ausgedrückt — die Form einer Hyperbel.

Dieses zuerst flache, dann steile Aufsteigen der Akkordlinie entspricht, wie kaum erwähnt zu werden braucht, durchaus dem Steigen der Leistung. Denn von 25 Stunden, die durchschnittlich zur Fertigstellung eines Hebels notwendig sind, kann der fleißige Arbeiter leicht ein bis zwei, vielleicht auch drei oder vier Stunden ersparen. Jede folgende Stunde aber ist schwerer zu ersparen als die vorhergehende. — Wie die hydraulische Presse zuerst mit Leichtigkeit den Baumwollballen um einige Zentimeter zusammendrückt, dann aber für jedes folgende Zentimeter, ja sogar Millimeter ein immer stärkerer Druck erforderlich ist, der in steiler Progression wachsen muß: ganz ebenso wächst mit jeder ersparten Stunde die Schwierigkeit der Akkordarbeit.

Genau entsprechend dieser vermehrten Arbeitsleistung steigt der Verdienst des Arbeiters.

An sich ein höchst erfreulicher, gerechter Vorgang. Jedoch die Akkordlinie — diese Hyperbel, die man recht genau betrachten möge — erzählt uns von einer fast unüberwindlichen Schwierigkeit, die jedes Jahr viele Differenzen und manchen Streik verschuldet.

Die Kurve zeigt nämlich, daß der Reiz des Akkordsystems von ganz verschiedenartiger Stärke ist: Im unteren, flachen Teil der Akkordkurve sind starke Lohnschwankungen ausgeschlossen. Sobald aber der Arbeiter seine Leistungen so steigert, daß sein Verdienst in den oberen, steilen Teil der Kurve fällt, alsobald macht sich jeder Fehler der Akkordberechnung, jedes Arbeitshindernis, jede Differenz so stark geltend, daß Reibungen zwischen dem Betriebsleiter und dem Arbeiter ganz leicht eintreten. Fast alles, was in Kapitel V und VI über die Schwierigkeiten und Mängel des Akkordsystems gesagt ist, wird den Blick des Lesers auf diese Kurve zurücklenken. Das starke Schwanken der Wochenverdienste beim Akkordlohn und das verhaßte „Akkorddrücken" gehören hierher. Ja, das Akkordsystem verliert geradezu seine

arbeitssteigernde Wirkung, weil die Arbeiter instinktiv jenen steilen, lohnsteigernden Teil der Akkordlinie fürchten, der erfahrungsgemäß Zwistigkeiten und Lohndrückerei bringt. (Man lese hierzu besonders, was auf S. 74 ff. gesagt ist.)

Um dieser Schwierigkeit zu entgehen, gibt es mehrere Wege, und so scheidet sich die bunte Menge der Lohnsysteme in gewisse Gruppen.

Akkordlohn mit Prämienzuschlägen.

Der Betriebsleiter sucht selbstverständlich zu verhindern, daß das Akkordsystem seine arbeitssteigernde Wirkung verliert. Er sieht mit Besorgnis, daß die Arbeiter ihre Tätigkeit verlangsamen, damit ihr Verdienst nicht „die zulässige Grenze" überschreitet. Der Arbeiter fürchtet den steilen, lohnsteigernden Teil der Akkordlinie, der ihm erfahrungsgemäß nicht lange gegönnt wird.

Ein Unternehmer machte nun den kühnen Versuch, den Teufel durch Beelzebub auszutreiben. Er erklärte nämlich: Wenn man die steile Akkordlinie sprunghaft noch steiler emporführt, werden die Arbeiter, durch die Aussicht auf hohen Lohn verlockt, vielleicht ihre Bedenken überwinden. Er versprach also dem Arbeiter z. B. einen Akkordlohn von 40 Pf. für ein Stück und fügte hinzu: „Wenn der Arbeiter an einem Tage mehr als 8 Stück herstellt, bezahle ich pro Stück 42 Pf., wenn er mehr als 12 Stück herstellt, 45 Pf. pro Stück."

Im geometrischen Bilde erscheint diese Löhnungsmethode folgendermaßen (Fig. 3):

Die Lohnkurve springt, wie man sieht, noch über die (punktierte) Akkordlinie empor. Durch plötzliche Lohnsteigerungen soll der Arbeiter zur größtmöglichen Anstrengung veranlaßt werden. — Diese intensivsten Methoden, die noch über die Energie der Akkordmethode hinausgehen, hat man recht bezeichnend progressive Akkordlöhne („progressive piece wages") genannt. Sie sind wegen ihrer brutalen Intensität mit Recht bei den Arbeitern unbeliebt und finden daher in der Praxis nur geringe Verbreitung.

In den letzten Jahren ist infolge lebhafter Agitation ein System dieser intensivsten Art weit bekannt geworden: das sog. Differenzsystem des Amerikaners Taylor, das in Praxis und Theorie viel erprobt und erörtert worden ist[1].

Fig. 3. **Akkordlohn mit Prämienzuschlägen.**

Wie alle Stücklohnsysteme mit Prämienzuschlägen, ist Taylors Methode viel zu extrem, viel zu gespannt, um dauernden Erfolg zu haben.

[1] Näheres über Taylors System findet man auf Seite 84.

Charakteristisch ist es, daß Taylor selbst sein System nur für brauchbar hält, wenn es mit einer höchst intensiven Kontrolle der Arbeitsleistung verbunden wird, die jedoch in der Praxis nur in wenigen Fällen durchführbar ist[1].

Trotz dieser Mängel, die sich bei praktischen Versuchen sofort fühlbar machen, hat Taylors Methode in der Literatur viel Verteidiger, ja sogar Bewunderer gefunden. Man hat die ökonomische Wirkung dieses Systems, das auf die höchste Leistungsfähigkeit hinarbeite, gerühmt, und man hat gleichzeitig auf den sozialpolitischen Vorzug hingewiesen, die steigende Intensität der Arbeit mit schnell steigendem Lohn zu vergelten.

Dieser Widerspruch zwischen Theorie und Praxis enthüllt

---

[1] Taylor will nämlich jede Arbeitsleistung in ihre „Elemente" zerlegen (z. B. das Abdrehen einer Zugstange zerfällt in folgende „Elemente": 1. Herbeischaffen der Zugstange; 2. Befestigen der Stange auf der Drehbank; 3. Abdrehen einer Schicht von 2 mm; 4. feines Nachdrehen; 5. Herabnehmen der Zugstange von der Drehbank; 6. Reinigen der Drehbank).

Für jedes dieser Elemente läßt er in sorgfältigster Weise — nach Art eines wissenschaftlichen Experiments — feststellen, in wieviel Minuten die Arbeit bei möglichster Beschleunigung geleistet werden kann, und kann so die Arbeiter in „exakter" Weise kontrollieren.

Diese Methode ist übrigens keineswegs eine Erfindung Taylors, vielmehr ist sie unter dem Namen „Listenberechnung" in der Praxis der Holzindustrie schon längst wohlbekannt (vgl. „Die Akkordarbeit in Deutschland", Leipzig 1903, S. 149 ff.). Immerhin hat Taylor diese Art der Berechnung weiter ausgebildet. Er hat aus der einfachen Zerlegung und Abschätzung eine komplizierte Tarifierung und Berechnung gemacht. Nur ist leider dadurch seine Elementenberechnung so kompliziert und schwierig geworden, daß die praktische Brauchbarkeit dieser exakten Kontrolle in Frage gestellt ist. Die Versuche, die man in Deutschland mit der Elementenberechnung macht, sind, soweit mir bekannt geworden ist, meist gescheitert. Mit dieser Tatsache stimmt auch Hasbachs Bericht überein (Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Juni 1905, S. 733): „Ein Techniker, der ein Jahr unter Taylor gearbeitet hatte, rühmte die Wirkungen des Systems, aber er hob die großen Schwierigkeiten der Elementenberechnung hervor, so daß es nur in großen Unternehmungen, die einen sehr tüchtigen Mann als Elementenberechner beschäftigen könnten, oder in sehr kleinen, wo der Leiter sich der Angelegenheit persönlich zu widmen vermöge, voll anwendbar sei."

uns eine eigentlich selbstverständliche Tatsache, die jedoch bei der Beurteilung von Löhnungsmethoden häufig übersehen wird:

Jedes Löhnungssystem ist zugleich ein Arbeitssystem.

Das Taylorsche System z. B. ist in puncto „Löhnung" für den Arbeiter sehr günstig. Denn es vergilt die Steigerungen der Arbeitsleistung durch schnelle Lohnsteigerungen. Man hat die Methode deshalb „vollendet" und „gerecht" genannt.

Jedoch andrerseits in puncto „Arbeit" treibt die Taylorsche Methode zur Überanstrengung und enthält so intensive Kontrollen, daß sie bei den Arbeitern auf starken Widerspruch stößt und zu Reibereien Anlaß gibt. Man hat diese Methode deshalb „brutal" und „unerträglich" genannt.

Die Lehre ergibt sich hieraus, daß jede Löhnungsmethode zwei Gesichter zeigt. Mag das System eine noch so verlockende Lohnsteigerung darbieten; zu untersuchen bleibt stets noch, ob auch die Arbeitsorganisation unter dem System gut funktioniert.

Wer außer acht läßt, daß jede Löhnungsmethode zugleich eine Arbeitsmethode ist, kommt zu einem unfruchtbaren und unnötigen Gegensatz zwischen Theorie und Praxis.

Da eine Verschärfung der Löhnungsmethode über den Stücklohn hinaus unpraktisch und sozialpolitisch bedenklich erscheint, ist es nicht notwendig, auf die Varianten des steigenden Stücklohns näher einzugehen. — Um so wichtiger und beachtenswerter müssen uns nun die Methoden erscheinen, die zwischen dem Zeitlohn und dem Stücklohn liegen.

Diese Gruppe, auf die uns schon die theoretische Betrachtung vornehmlich hinweist, hat auch in der Praxis eine große Bedeutung gewonnen. Denn die ganze Flut der sogenannten „Zuschläge", „Prämienmethoden", „Bonussysteme", „Zeit-Akkordlöhne" gehört hierher.

Versuchen wir, uns über eine feste Ordnung in diesem Gebiete zu einigen.

A. Zeitlohn mit Prämienzuschlägen.

Den Mängeln der einfachen Lohnsysteme suchte man schon frühzeitig durch eine naheliegende Kombination abzuhelfen. Man zahlte dem Arbeiter einen bestimmten Tagelohn, gewährte ihm aber für vermehrte Leistungen Zuschläge („Prämien"). Ein Metalldreher z. B. ist mit 4 Mk. Tagelohn angestellt. Sobald es ihm gelingt, mehr als 10 Ventile an einem Tage herzustellen, erhält er einen Zuschlag von 50 Pf.; fertigt er mehr als 12 Ventile, so wird der Lohnzuschlag um weitere 25 Pf. erhöht.

Man erprobte bald, daß man solche Zuschläge für jeden gewünschten Erfolg festsetzen konnte: „Wer von den Arbeitern die größte Wochenleistung fertigstellt, erhält zu seinem Wochenlohn einen Zuschlag," oder: „Wem bei Abnahme der Wochenarbeit keine Webefehler nachgewiesen werden, soll eine Prämie bekommen," oder: „Wer von dem gelieferten Material einen Teil erspart, erhält pro Pfund eine Prämie."

Fleiß, Sparsamkeit, Sorgfalt — alles kann „prämiiert" werden.

Diese mannigfachen Methoden haben einen gemeinsamen Zug: Alle diese Methoden steigern den Lohn — sobald ein bestimmter Erfolg erreicht ist — um eine oder mehrere Stufen. Also bietet die Lohnlinie bei allen diesen Systemen folgendes Bild (Fig. 4): eine über die (punktierte) Zeitlohnlinie ansteigende Stufenreihe.

Der Zeitlohn wird bei steigendem Fleiß, bei vorsichtiger Arbeit oder bei sparsamer Verwendung des Materials stufenweise erhöht. Der Arbeiter wird gewissermaßen durch die Versprechung von Lohnzuschlägen von Stufe zu Stufe zu der gewünschten Leistung gelockt.

Diese Einrichtungen haben sich als Ersparnis- und Qualitätsprämien wohlbewährt.

Jedoch als Quantitätsprämien, als Zuschläge für vergrößerte Leistung, hat man mit diesen alten Stufenmethoden nur geringe Erfolge erzielt. Denn sobald die Zahl der Arbeiter groß ist und die Art der Arbeiten mannigfach, wird die Fest-

setzung der Leistungszuschläge äußerst schwierig und nicht selten streitig. Dazu kommt, daß die plötzlichen Sprünge des Lohnes („Unstetigkeitspunkte") zu Mißständen führen. Der Arbeiter, der dem entscheidenden Punkte nahe ist, überarbeitet sich leicht;

Fig. 4. **Zeitlohn mit Prämienzuschlägen.**

Tagesverdienst
15,2
14,4
13,6
12,8
12,0
11,2
10,4
9,6
8,8
8,0
7,2
6,4
5,6
4,8
4,0
3,2
2,4
1,6
0,8
5 mm = 0,8 Mark.
Linie d. täglichen Verdienstes
2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28 30 32
Arbeitsdauer
(5 mm = 2 Stunden.)

und wenn dann die Arbeitszeit kurz vor Erreichung des Zieles abläuft, hat er das ärgerliche Gefühl, sich ohne Erfolg angestrengt zu haben. Er hat gewissermaßen „auf Hoffnung" gearbeitet.

Schließlich fällt auch in der Praxis ins Gewicht, daß solche „Zuschläge" oder „Prämien" zuweilen als „Geschenke" geboten oder doch wenigstens als Geschenke empfunden werden. Aus diesen Gründen bemühte man sich, Systeme zu finden, die den Verdienst des Arbeiters nicht unstetig stufenweise steigern, sondern bei denen vielmehr eine allmähliche, stetige Steigerung des Stundenverdienstes eintreten sollte.

Der Gedanke mußte verlockend erscheinen. Denn wenn man die altmodischen Prämienzuschläge durch ein genau reguliertes Steigen des Lohnes ersetzen könnte, dann wäre vielleicht ein Weg gefunden, um den Nachteilen der Zeitlöhnung, den Schwierigkeiten des Akkordes und den Unannehmlichkeiten der unstetigen Prämienzuschläge zu entgehen.

Diesen Weg fand man erst vor wenigen Jahren auf folgende Weise: Bekanntlich erhält jeder Akkordarbeiter seinen bestimmten Tagelohn als „Vorschuß". Sobald die Akkordarbeit vollendet ist, wird ihm dann der sog. „Akkord" berechnet, d. h. die Differenz zwischen ausgezahlten Tagelöhnen und vereinbartem Akkordlohn.

Diese Akkorddifferenz schwankt natürlich stark. Bald ist es ein erheblicher Gewinn („Akkordgewinn", „Akkordüberschuß"), der nach Beendigung der Arbeit ausgezahlt wird, bald wiederum zeigt sich, daß der Arbeiter „mit dem Akkord nicht ausgekommen ist" und sich daher einen Lohnabzug gefallen lassen muß („Akkordverlust").

Diese Gewinne und Verluste bringen in der Industrie täglich Anlaß zu Zwistigkeiten. Besonders wenn die Unternehmer bei dauernd hohen Akkordgewinnen der Arbeiter sich infolge der Konkurrenz zu einem Drücken der Akkordlöhne entschließen, oder wenn der Arbeiter Akkordverluste erleidet.

In der Mitte der 80er Jahre wurde über diesen Mißstand viel geschrieben, und fast gleichzeitig fanden damals in England und Amerika zwei Ingenieure einen Ausweg aus dieser Akkordschwierigkeit.

„Ich garantiere dem Arbeiter" — so erklärte der amerikanische Ingenieur — „einen bestimmten Zeitlohn." Auf diese Weise verschwindet der „Akkordverlust".

„Gleichzeitig aber teile ich, um einen entsprechenden Gegenvorteil zu haben, den ‚Akkordgewinn‘ zwischen Arbeiter und Unternehmer.“ Der Arbeiter soll 1/3 oder 1/2 des Akkordgewinnes bekommen; der Unternehmer den übrigen Teil. Auf diese Weise verschwindet das steile Ansteigen der Akkordlinie. Es verschwindet also die Gelegenheit zu Reibereien, die Verlockung zu Lohndrückereien. —

B. Teilungssysteme[1].

Dieser originelle Gedanke wurde praktisch durchgeführt. Der Zeitlohn wurde dem Arbeiter garantiert und *der Akkordgewinn geteilt*. Über die Art der Teilung konnte man natürlich die verschiedensten Vereinbarungen treffen. Der Erfinder des Systems (*Halsey*) gibt dem Arbeiter 1/3 des Akkordgewinns und behält 2/3 für die Unternehmer zurück. Die hierin liegende Benachteiligung des Arbeiters, der früher den gesamten Akkordgewinn bekam, wird dadurch ausgeglichen:

1. den Arbeitern wird ein bestimmter Zeitlohn als Mindestlohn garantiert;
2. der Unternehmer verpflichtet sich, den (geteilten) Akkordlohn dauernd auf gleicher Höhe zu erhalten:

„Jede Erniedrigung des einmal gewährten Akkordsatzes — sagt *Halsey* — wäre ein verhängnisvoller Schritt. Denn

---

[1] Den Namen „Teilungssystem“ schlage ich vor, weil es durchaus notwendig ist, für die neuen, vielnamigen Löhnungsmethoden einfache Bezeichnungen einzuführen.

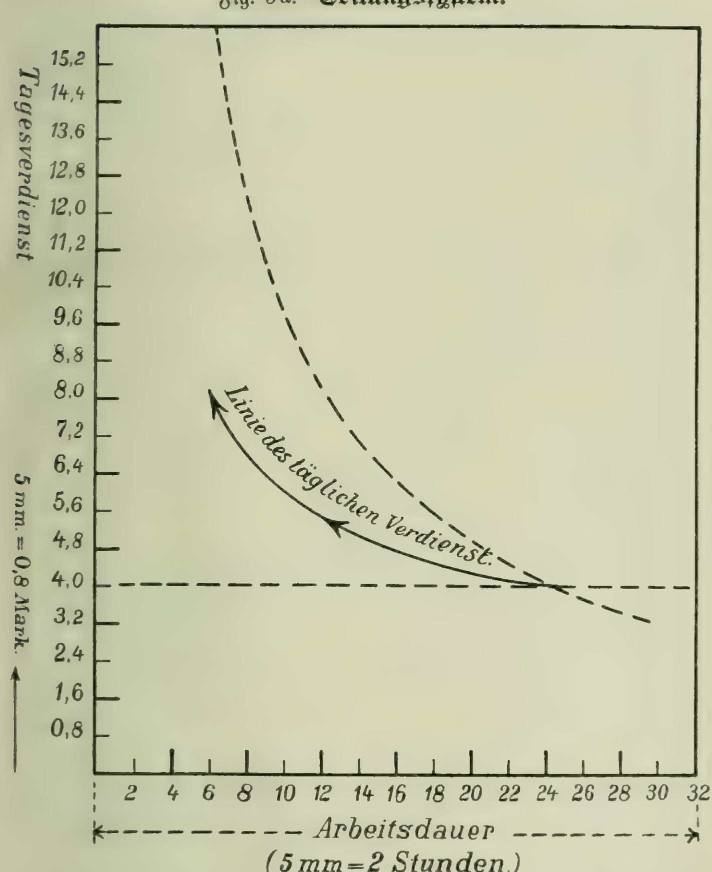
Im Haupttexte dieses Handbuches sind leider noch die üblichen mannigfachen Ausdrücke: „Sinkende Stücklöhne“, „Stetige Prämiensysteme“, „Ertragsbeteiligung“, „Gain-sharing“, „Amerikanische Systeme“ usw. stehen geblieben.

In der Literatur ist ferner vorgeschlagen worden, den Ausdruck: „Steigende Zeitlöhne“ einzuführen. Dieser Vorschlag entspringt offenbar dem theoretischen Bedürfnisse, den „steigenden Stücklöhnen“ (progressive-piece-wages) ein logisches Pendant zu geben. Jedoch die Bezeichnung: „Steigende Zeitlöhne“ ist unpraktisch, weil diese Methoden, wie wir im folgenden sehen werden, nicht Zeitlohnformen, sondern modifizierte Akkordsysteme sind.

sobald dies geschieht, würden die Arbeiter glauben, daß auch bei diesem System (wie beim gewöhnlichen Akkordsystem) jede dauernde Mehrleistung schließlich zu einer Akkordherabsetzung führt.

Es ist aber gerade der Zweck dieser neuen Methode, einer

Fig. 5a. **Teilungssystem.**



derartigen Möglichkeit vorzubeugen, indem man den Akkordgewinn zwischen Unternehmer und Arbeiter teilt."

An Stelle der periodisch vorgenommenen Akkordkürzungen, die so viel Erbitterung erzeugen, tritt also eine gleichmäßige,

systematische Akkordkürzung, die einen Teil der Vereinbarung ausmacht und die jeder Arbeiter genau vorausberechnen kann. (Kritik siehe folgende Seite.)

Diese Methode ist im vorhergehenden Bilde (s. Fig. 5a)

Fig. 5b. **Teilungssystem.**

Tagesverdienst
15,2 14,4 13,6 12,8 12,0 11,2 10,4 9,6 8,8 8,0 7,2 6,4 5,6 4,8 4,0 3,2 2,4 1,6 0,8
5 mm = 0,8 Mark.
Linie des täglichen Verdienstes
2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28 30 32
Arbeitsdauer
(5 mm = 2 Stunden.)

dargestellt. Man sieht, wie sich die neue Lohnlinie tief unter der (punktierten) Akkordkurve hinzieht und wie sie dennoch der Leistungssteigerung Rechnung trägt.

Man erkennt ohne weiteres, daß sehr viele Löhnungs-

methoden möglich sind, die der Halsey-Methode im Prinzip gleichen. Während z. B. Halsey dem Arbeiter nur 1/3 des Akkordgewinnes gibt, kann man ebensogut irgend eine andere Teilung wählen. Man kann dem Arbeiter die Hälfte des Akkordgewinnes geben oder 2/3 oder 3/4 usw. (s. Fig. 5b).

Von dieser naheliegenden Möglichkeit hat die Praxis ausgiebigen Gebrauch gemacht. Leider aber hat fast jeder Ingenieur oder Fabrikant zugleich das Bedürfnis gefühlt, die von ihm gewählte Teilung mit seinem Namen zu taufen.

Auf diese Weise ist ein Heer von „neuen Methoden" entstanden, die in Wahrheit nichts anderes sind als Variationen des oben beschriebenen Teilungssystems.

Von diesen „Variationen" sind folgende besonders bekannt geworden: Willan & Robinsons System. Dies System gibt dem Arbeiter die Hälfte des Akkordgewinnes. Es wird von der Firma auch für Gruppenarbeiten angewendet. (Näheres S. 95 ff. und S. 128 ff. dieses Handbuches.)

Schillers System gibt dem Arbeiter ebenfalls die Hälfte des Akkordgewinnes. Um zu verhindern, daß durch die Teilung des Akkordgewinnes ein allgemeines Sinken der Verdienste eintritt, wird der gesamte Lohnsatz um 1/3 erhöht. (Vgl. S. 93 ff.)

Andere Einteilungen: z. B. Townes System geben dem Arbeiter 2/3 des Akkordgewinnes (s. Fig. 5b).

Der Leser, der die Fig. 5a u. 5b miteinander vergleicht, erkennt ohne weiteres, daß unendlich viel verschiedene Methoden möglich sind, daß aber alle auf dem Teilungsprinzip beruhen[1].

---

[1] Wer sich ein ganz deutliches und völlig korrektes Bild von den verschiedenen Möglichkeiten der Teilungssysteme machen will, schlage die Kurventafel 2 auf (am Schlusse des Buches).

Man erkennt sofort, daß die schwarze, steil aufstrebende Kurve das Akkordlohnsystem veranschaulicht. Die drei roten Kurven sind drei Formen des Teilungssystems, und zwar ist Kurve I identisch mit Fig. 5a, d. h., es ist die von Halsey vorgeschlagene Teilung, die dem Arbeiter nur 1/3 des Akkordgewinnes gewährt.

In der Praxis kommt nun leicht der Fall vor, daß dieser Drittelanteil nicht genügt, um zu schneller Arbeit zu reizen. Die Erfahrung hat gelehrt,

Alle diese Methoden haben miteinander gemeinsam, daß der Arbeiter einen bestimmten Zeitlohn erhält und eine mit steigender Arbeitsleistung stetig steigende Prämie. Die Prämie erhebt sich nicht stufenförmig, sondern allmählich ansteigend, zuerst flach, dann steiler. Es ist gewissermaßen eine gemilderte, eine verringerte Akkordkurve.

Dieser Verringerung oder Teilung des Akkordgewinnes hat sich natürlich sogleich die Kritik bemächtigt.

Man wendete ein, daß es höchst ungerecht sei, dem Arbeiter einen Teil des erzielten Lohnes systematisch fortzunehmen. Das ganze Verfahren habe etwas Betrügerisches. Man wies darauf hin, daß bei diesen Methoden die Löhne nicht annähernd so schnell steigen wie die Arbeitsleistung sich vergrößert, und daß

---

daß es unzweckmäßig wäre, dann sogleich einen neuen Teilungsmodus (etwa 1/2 oder 2/3 Anteil) einzuführen und so die Löhne für den gesamten Betrieb zu verändern. Es empfiehlt sich vielmehr, bei dem einmal vereinbarten Teilungsprinzip, wenn irgend möglich, zu bleiben, aber die Prämienzahlung schon bei einer geringeren Leistung beginnen zu lassen.

Mit anderen Worten: Man ändert nicht den Modus der Akkordteilung, sondern erhöht den Akkord. Die Akkorderhöhung kann sich je nach Bedarf auf alle Arbeiten oder nur auf bestimmte Verrichtungen beziehen.

Dieses elastische und praktische Verfahren ist auf Tafel 2 durch die roten Kurven II und III veranschaulicht. Kurve II zeigt, wie der Tagesverdienst sich bei einer Erhöhung um 20 % stellt; Kurve III zeigt eine Erhöhung um 40 %. (Auf S. 210 ff. findet man dazu erläuternde Worte.)

Kurventafel 3 stellt ganz denselben Vorgang dar, nur mit dem Unterschiede, daß dort ein Teilungssystem gewählt ist, das dem Arbeiter die Hälfte des Akkordgewinnes gewährt. —

Die Betrachtung der beiden Tafeln wird die Mannigfaltigkeit der Teilungssysteme anschaulich machen, und zugleich wird man deutlich erkennen, daß alle diese verschiedenen Linien demselben Gesetze gehorchen. —

Übrigens sind die Kurventafeln keineswegs — wie man vielleicht glauben könnte — ein bloß theoretisches Spiel; sie stammen vielmehr aus der mehrjährigen Praxis großer Betriebe und werden denen, die mit Teilungssystemen praktische Versuche machen wollen, ein nützliches Hilfsmittel sein. Die Tafeln geben nämlich in Verbindung mit den von Herrn Geh. Admiralitätsrat Harms geschriebenen Erläuterungen (Kapitel 16) genauen Aufschluß über die Wirkung der Teilungssysteme, besonders auch über die wichtige Frage der Lohnkosten.

die Lohntheorie deshalb Einspruch gegen diese Methoden erheben müsse. Ein Nationalökonom rief kürzlich zu einer Bekämpfung derartiger Systeme auf und meinte, daß die Arbeiter sich auf eine „Teilung“ ihres mühsam errungenen Lohnes nicht einlassen werden.

Diese Einwände erscheinen auf den ersten Blick ganz berechtigt und durchaus logisch.

Seltsamerweise jedoch sind gerade die hervorragendsten Arbeitervertreter ganz anderer Meinung. Der große Gewerkverein der englischen Maschinenbauer hat diese Systeme als praktisch und zweckmäßig empfohlen und zieht sie dem angeblich gerechteren Akkordsystem weit vor. Georg Barnes, der Führer der englischen Maschinenbauer, meint geradezu, daß man mit Hilfe dieser Methoden zu einer Milderung der ewigen Lohnstreitigkeiten kommen werde. Zu diesen lobenden Urteilen von Vertretern des Arbeiterstandpunktes gesellen sich ähnliche Erklärungen von Unternehmern und Betriebsleitern. In vielen hervorragenden Fabriken hat man sich Mühe gegeben, diese Methoden einzuführen und hat in der Tat Erfolge erzielt. — Wiederum also ein Zwiespalt zwischen Theorie und Praxis! —

Wenn Theoretiker einen Mechanismus verdammen, den in der Praxis sogar Gegner übereinstimmend loben — dann liegt der Verdacht nahe, daß die Theoretiker in ihren Berechnungen einen Faktor übersehen haben.

So verhält es sich hier: der Theoretiker sieht nur, daß die Lohnlinie der neuen Methode weniger steigt als die alterprobte Akkordkurve; er findet also, daß der Arbeiter benachteiligt werde. — Dagegen beachtet er nicht genügend, daß die neuen Systeme, wie aus Fig. 5a u. 5b deutlich zu erkennen ist, zwischen dem extensiven Zeitlohn und dem intensiven Akkordsystem eine Vermittlung suchen, um die Mängel beider Systeme zu vermeiden.

Man hat zwar behauptet, es sei nicht nötig, den Mängeln des Akkordsystems durch neue Methoden zu entgehen, denn eine starke Arbeiterorganisation könne durch ihre Tarifpolitik die Mißbräuche des Stücklohns verhindern.

Welcher Irrtum! Selbst die stärksten Arbeiterorganisationen — die Gewerkvereine der englischen Textilarbeiter — haben trotz ihrer bewunderten Akkordtarife die Hilfe des Staates gebraucht, um Mißbräuche bei der Akkordberechnung zu verhindern und kommen auch damit nicht ganz zum Ziele[1]. Gerade die starken englischen Organisationen befürworten deshalb die neuen Progressivmethoden, die nicht so leicht zu Reibungen Anlaß geben.

C. Vereinfachte Teilungssysteme.

Allerdings einen Fehler haben die neuen Methoden. Sie sind komplizierter, schwerer anzuwenden als die einfachen Zeit- und Akkordsysteme. Dieser Fehler der Schwerfälligkeit, der hier und da sogar recht umständliche Tabellen erforderlich macht, ist das Haupthindernis, das einer allgemeineren Verwendung der Progressivmethoden im Wege steht. Man bemühte sich daher, diese Systeme zu vereinfachen und scheint auf dem besten Wege zu sein. Denn ein englischer Fabrikant (Rowan in Glasgow) kam auf folgenden Gedanken:

Er zahlte dem Arbeiter Zeitlohn, vereinbarte eine bestimmte Arbeitsdauer pro Stück, und für jede ersparte Stunde erhöhte er den Zeitlohn um eine bestimmte Summe.

(Bei 1% Zeitersparnis wird der Lohn um 1% erhöht, bei 2% Zeitersparnis um 2%, bei 3% um 3% usw.)

Im geometrischen Bilde erscheint diese Methode folgendermaßen (s. Fig. 6a auf der folgenden Seite).

Vergleicht man Fig. 6a mit den Fig. 5a u. 5b, so erkennt man sogleich, daß diese Art der Löhnung einfacher ist. Der Lohn steigt zwar ebenfalls mit steigender Leistung; jedoch nicht kurvenförmig, sondern in einfacher gerader Linie. Es ist ebenfalls eine Teilung des Akkordgewinnes, aber sie erfolgt in einfacherer Weise.

Auch diese Methode kann verschiedenen Bedürfnissen an-

---

[1] Vgl. meinen Vortrag über „das moderne Lohnsystem“ auf dem Evangel. sozialen Kongreß 1904. Protokoll S. 117 fg.

gepaßt werden. So läßt man z. B. in einigen Betrieben die Lohnlinie etwas steiler emporsteigen. (Man gewährt etwa bei 1% Zeitersparnis eine Lohnerhöhung um 1,5% usw., s. Fig. 6b.)

Von diesen Modifikationen des „vereinfachten Teilungs-



Fig. 6a. **Vereinfachtes Teilungssystem.**

systems" sind besonders diejenigen zu erwähnen, die in den deutschen Reichswerften versucht und zum Teil eingeführt worden sind.

Alle diese Methoden aber haben miteinander gemeinsam, daß der Arbeiter einen bestimmten

Zeitlohn erhält und eine mit steigender Arbeitsleistung stetig steigende Lohnerhöhung. Diese Lohnerhöhung erhebt sich nicht stufenförmig (wie in

Fig. 6b. **Vereinfachtes Teilungssystem.**

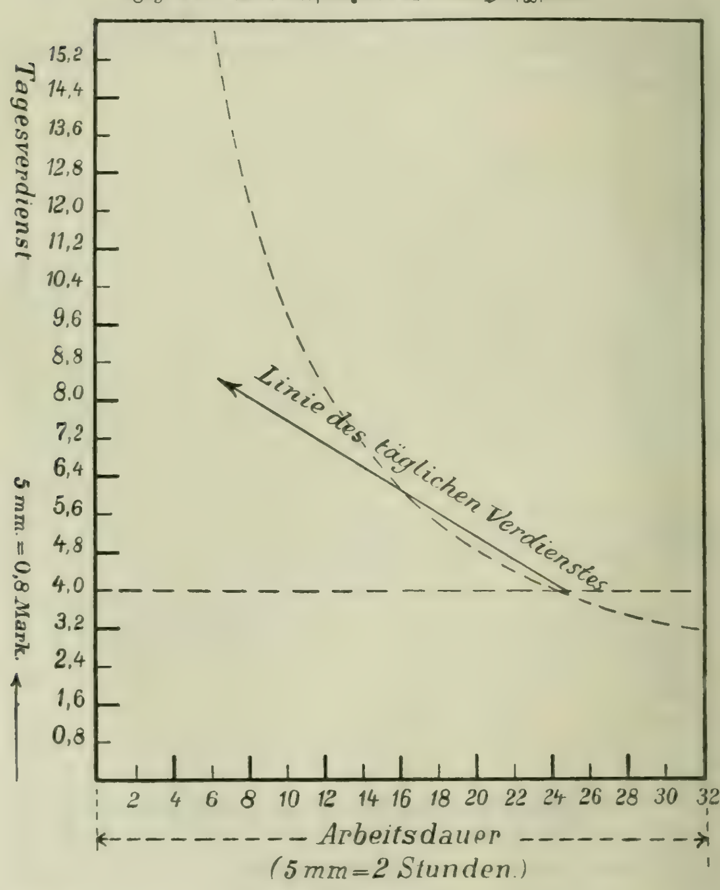


Fig. 4), auch nicht kurvenförmig (wie in Fig. 5a u. b), sondern als gerade Linie (Fig. 6a u. b).

Theoretisch und praktisch gilt von diesen vereinfachten Systemen im großen und ganzen dasselbe, was oben von den Teilungssystemen gesagt wurde. Das vereinfachte wirkt in der

Praxis fast ebenso wie das Teilungssystem. Wenn man die Fig. 5 a und 6 a miteinander vergleicht, erkennt man deutlich, daß die Bewegung des Lohnes bei beiden Formen fast dieselbe ist. Die geringen Abweichungen werden in der Praxis kaum fühlbar[1]. Nur darin zeigt sich ein Unterschied, daß die vereinfachten Teilungssysteme weit bequemer zu handhaben sind. In England hat dies System daher durchaus den Sieg über die ältere Form errungen. Wer praktische Versuche mit dieser neuen Lohnform machen will, studiere die detaillierten Angaben des 16. Kapitels, die mit genauen Kurventabellen versehen sind.

Also ergibt unsere Betrachtung das Resultat, daß man alle existierenden Löhnungsmethoden trotz ihrer Mannigfaltigkeit und scheinbaren Regellosigkeit als 6 Hauptformen begreifen kann:

1. Das Zeitlohnsystem. (Hierzu zu rechnen auch die „regulierten" Zeitlohnmethoden, bei denen der Arbeiter eine bestimmte Minimalleistung zustande bringen muß. **Task wage.**)
2. Das Akkordsystem. (Hierzu gehören: Einzelstücklohn, Gruppenakkorde, Akkordmeistersysteme. Vgl. „Die Akkordarbeit in Deutschland" von L. Bernhard, Leipzig 1903.)
3. Akkordsystem mit Prämienzuschlägen (Fig. 3). (Hierzu gehört das Taylor-System, S. 84; ferner das von Leroy-Beaulieu beschriebene System, S. 84.)
4. Zeitlohnsystem mit Prämienzuschlägen (Stufenmethoden, Fig. 4). (Hierzu gehören die gewöhnlichen Prämiensysteme, die S. 81 ff. u. S. 120 ff. geschildert sind.)
5. Die Teilungssysteme (Fig. 5a u. b). (Hierzu gehören: Halsey-System S. 91 ff. u. S. 215 ff.; Weir-

[1] Es ist daher unpraktisch, daß Oberleutnant Hahn in einer kürzlich erschienenen Schrift: „Der industrielle Arbeitslohn" die beiden Teilungssysteme als prinzipiell verschiedenartige Methoden behandelt. — In seiner Systematik fehlen auch völlig die Akkord- und Zeitlöhne mit Prämienzuschlägen.

System; Schiller-System S. 93 ff.; System Willans & Robinson S. 95 ff., S. 128 ff.; Towne's System S. 90.)

6. Die vereinfachten Teilungssysteme (Fig. 6a u. b). (Hierzu gehören: Rowan-System S. 103 ff. u. S. 215 ff.; die Marine-Systeme S. 106 ff.)

Der Kenner der Löhnungsmethoden wird in diesen sechs Rubriken alle in der Praxis bekannten Lohnformen finden. Dem Neuling aber mag diese systematische Aufstellung als orientierendes Hilfsmittel beim Studium der folgenden Kapitel dienen.

Ludwig Bernhard.

Erstes Kapitel.

Die verschiedenen Arten der Löhne.

Vorbehaltlich gewisser Einschränkungen, die im nächsten Kapitel erörtert werden, können die verschiedenen Typen des Lohnentgelts in folgender Weise definiert werden[1]. Unter den Lohn-

[1] Der größeren Klarheit wegen erscheint es nützlich, die im Text definierten verschiedenen Lohnarten durch (imaginäre) Beispiele zu erläutern. Wenn ein Setzer von einem Buchdruckermeister mit 8 d. für die Stunde angestellt wird, so ist dieser Arbeiter im Zeitlohn beschäftigt. Wenn der Vertrag zwischen dem Setzer und seinem Arbeitgeber bestimmt, daß dieser Arbeiter ohne Rücksicht auf die vollbrachte Leistung nach dem Satze von 8 d. für je 1000 „n" Petit, die er setzt (der Buchstabe „n" ist die gebräuchliche Einheit, nach der der Setzerlohn in England berechnet wird, weil die Breite jenes Buchstabens der durchschnittlichen Breite aller Buchstaben des Alphabetes gleich ist), bezahlt wird, so arbeitet er im Stücklohn. Ist der Vertrag derart, daß der Setzer für jede Arbeitsstunde 8 d., aber nur dann erhalten soll, wenn er in jeder Stunde mindestens 1000 „n" Petit setzt, und daß der Unternehmer, wenn jener es nur auf 750 „n" in der Stunde bringt, das Recht haben soll, ihm nur 6 d. für solche Stunde zu bezahlen, während er dem Setzer nicht mehr als 8 d. zu geben braucht, wenn er 1250 „n" in einer Stunde setzen sollte, so steht der Mann im Werklohn (task wage). Wenn der Vertrag so lautet, daß der Setzer für die Stunde 8 d. empfängt, und daß ihm für jede 100 „n", die er über 1000 „n" Petit stündlich setzt, 1 d. zum Stundenlohn zugeschlagen wird, so wird er nach einem System entlohnt, das wir als Progressivlohn bezeichnet haben. Trifft der Unternehmer eine Vereinbarung mit einer Gruppe von 10 Setzern, daß sie für jede Stunde, welche die Gruppe arbeitet, insgesamt 6 sh. 8 d. empfangen sollen, unter der Bedingung, daß sie in der Stunde nicht weniger als 10000 „n" Petit setzen, daß ihr Stundenlohn aber nur 5 sh. betragen soll, wenn sie es nur auf 7500 „n" bringen, und daß der Unternehmer nicht verpflichtet sein soll, der Gruppe mehr als die ausbedungenen 6 sh. 8 d. zu zahlen, wenn sie

systemen sind die zwei hauptsächlichsten Formen des Entgelts gewerblicher Arbeit der Zeitlohn und der Stücklohn.

Zwischen diesen beiden Hauptformen steht der Werklohn, während zu beiden als Ergänzung jene mannigfachen Systeme hinzutreten, die wir als Progressivlöhne bezeichnen.

Der Arbeiter, der im Zeitlohn beschäftigt ist, verkauft seinem Unternehmer die Arbeit, die er innerhalb eines bestimmten Zeitabschnittes ohne Rücksicht auf das erzielte Quantum geleistet hat.

Der Arbeiter, der im Stücklohn beschäftigt ist, verkauft seinem Unternehmer ein bestimmtes Arbeitsquantum, ohne Rücksicht auf die Zeit, in der es geleistet worden ist.

Der Arbeiter, der im Werklohn beschäftigt ist, verkauft seinem Unternehmer die Arbeit, die er in einem bestimmten Zeitabschnitt fertigstellt, indem er dabei die Verpflichtung eingeht, in dieser Zeit nicht weniger als ein bestimmtes Minimalquantum zu leisten.

---

darin 12500 „n" setzen, so arbeiten diese Setzer unter dem System des kollektiven Werklohnes. Arbeitet die Gruppe der 10 Setzer unter einem Vertrage, wonach sie für je 10000 „n" Petit, die sie setzen, 6 sh. 8 d. (vielleicht gleichmäßig) unter sich teilen können, so stehen sie im kollektiven Stücklohn. Wenn der Buchdrucker mit der Gruppe vereinbart, daß ihr Entgelt in einem festen, gleichmäßig zu teilenden Lohn von 6 sh. 8 d. für jede Arbeitsstunde bestehen soll, und daß sie eine ebenso zu teilende Prämie von 10 d. für je 1000 „n" Petit, die die Gruppe in der Stunde über 10000 „n" setzt, erhalten soll, so arbeiten diese Setzer im kollektiven Progressivlohn. Wenn die Vereinbarung derart ist, daß einer dieser 10 Setzer die Arbeit zu einem Kontraktpreis von 6 sh. 8 d. für je 10000 „n" Petit, welche die Gruppe setzt, übernimmt, und von diesem Preis die Löhne der neun ihm untergeordneten Mitglieder der Gruppe zu dem Satze von 8 d. pro Mann und Stunde abgezogen werden, während der Vorarbeiter (Kontraktor) als die ihm zukommende Vergütung den Rest des Preises erhält, der bleibt, nachdem der Gesamtbetrag der von den neun übrigen Arbeitern verdienten Löhne abgezogen ist, dann haben wir es in solchem Falle mit Kontraktarbeit zu thun. Wenn schließlich diese Setzergruppe mit einem Unternehmer einen Vertrag eingeht, wonach jene sich verpflichtet, eine Wochenschrift zum Preise von 6 sh. 8 d. für je 10000 „n" Petit, die sie setzt, herzustellen, und wenn sie diese Summe unter ihre Mitglieder nach einem unter sich vereinbarten Maßstabe teilt, so wäre das ein Fall genossenschaftlicher Arbeit.

Unter dem System der Progressivlöhne erhält der Arbeiter das Versprechen, daß er außer seinem festen Zeitlohn oder Stücklohn eine weitere Vergütung, Prämie oder Bonus genannt, unter der Bedingung empfangen soll, daß seine Arbeit einen bestimmten Erfolg bewirkt.

Von besonderer Bedeutung ist die Unterscheidung zwischen dem Lohn, der einem einzelnen Arbeiter für seine individuelle Leistung bezahlt wird, und dem Lohn, der als Kollektiventgelt für die vereinigte Arbeit einer Gruppe von Arbeitern bestimmt wird.

Die Pauschalsumme, die der Gruppe für ihre Kollektivarbeit ausgehändigt wird, kann unter ihre Mitglieder nach einem bestimmten Maßstab verteilt werden; in solchem Falle haben wir es entweder mit dem „kollektiven Werklohn" oder dem „kollektiven Stücklohn" oder dem „kollektiven Progressivlohn" zu tun.

Diese Pauschalsumme kann von dem Unternehmer auch in der Weise zwischen den Mitgliedern der Gruppe aufgeteilt werden, daß zunächst die Zeitlöhne der untergeordneten Mitglieder davon abgezogen werden, und daß dem vorgesetzten Mitglied oder Mitgliedern aus dem verbleibenden Rest eine Vergütung nach Stückarbeit gezahlt wird, deren Höhe sich im direkten Verhältnis mit der von der Gruppe eingehaltenen Arbeitsgeschwindigkeit verändert. In einem solchen Falle ergibt sich eine Form, die wir als „Kontraktarbeit" bezeichnen. Wird die Pauschalsumme unter die Mitglieder nach einem Maßstabe verteilt, den sie selbst bestimmen, so sprechen wir von „genossenschaftlicher Arbeit".

Zweites Kapitel.

Die gemeinsamen Grundlagen aller Lohnformen.

Die allgemeinen Merkmale, welche die verschiedenen Löhnungsmethoden voneinander abgrenzen, sind im vorhergehenden Artikel erläutert worden. Trotz wesentlicher Abweichungen der einzelnen Methoden der Lohnzahlung untereinander läßt sich eine Grundlage, die diesen sämtlichen unterschiedlichen Formen gemeinsam ist, erkennen. Die Natur dieser gemeinsamen Basis soll durch die Anführung einiger Beispiele klar gelegt werden.

Die beiden hauptsächlichsten Arten der Lohnzahlung sind, wie wir gesehen haben, Zeitlohn und Stücklohn. Der Arbeiter, der im Zeitlohn beschäftigt ist, wird im Verhältnis zur Zeit, die er arbeitet, der Stückarbeiter wird im Verhältnis zum Arbeitsertrag bezahlt. In der gewerblichen Praxis aber wird sowohl beim Zeitlohn wie beim Stücklohn zugleich die verbrauchte Zeit wie die geleistete Arbeit in der Regel berücksichtigt. Um es kurz zu fassen: Der Zeitlohn hat häufig eine Quantitätsbasis und der Stücklohn hat tatsächlich immer eine Zeitbasis.

Zunächst soll die Quantitätsbasis des Zeitlohns in Betracht gezogen werden. Obschon der Arbeiter beim Zeitlohn ohne direkte Beziehung zu dem Arbeitserfolg, den er in einem bestimmten Zeitabschnitt erzielt, bezahlt wird, so bildet doch in vielen Fällen ein gewisses Minimum oder Maximum der in dieser Zeit vollbrachten Menge faktisch einen unausgesprochenen Teil des Ver-

trages zwischen dem Unternehmer und seinem im Zeitlohn beschäftigten Arbeiter [1].

Auf der einen Seite entläßt der Unternehmer fast regelmäßig alle Arbeiter, die nicht eine bestimmte Mindestgeschwindigkeit der Leistung einhalten; auf der andern Seite widersetzen sich die Arbeiter immer der Durchführung einer Arbeitsgeschwindigkeit, die zu groß ist, um sich mit vernünftiger Wahrung ihres Wohlergehens zu vertragen, und in einzelnen Gewerbezweigen bestimmen sie ein Maximaltempo der Leistung, über das sie aus dem einen oder andern Grunde nicht hinausgehen wollen.

Über die Forderung des Unternehmers, daß der Arbeiter eine Mindestgeschwindigkeit der Leistung einhalte, braucht nicht viel gesagt zu werden. Ehe der Unternehmer einen Auftrag annimmt, wird oft, und noch häufiger, ehe er ihn ausführt oder ehe er die Herstellung der Güter für das Lager anfängt, eine genaue Berechnung der Arbeitskosten jedes einzelnen Abschnittes des dazu notwendigen Arbeitsverfahrens angestellt. Zu diesem Zweck wird jeder Werkführer aufgefordert, einen Anschlag der Herstellungskosten für seine Abteilung einzureichen. Danach ist es natürlich die Aufgabe jedes Werkführers, darauf zu sehen, daß die Gesamtsumme der an die unter ihm beschäftigten Arbeiter gezahlten Zeitlöhne nicht den Betrag seines Anschlages übersteigt. Der Werkführer muß daher dafür sorgen, daß nicht weniger als ein bestimmtes Normalquantum Arbeit für eine bestimmte Höhe des Zeitlohnes geleistet wird. Mit andern Worten, er muß es erreichen, daß die Arbeiter mit der Mindestgeschwindigkeit arbeiten, auf welcher sein Anschlag beruht. Um diese Geschwindigkeit einzuhalten, ist er genötigt, die Entlassung jedes

---

[1] Wenn dem Zeitarbeiter die Verpflichtung auferlegt ist, ein bestimmtes Arbeitsminimum in der Zeiteinheit zu vollbringen, und sie streng durchgeführt wird, so ist diese Art des Entgelts dem Werklohn sehr ähnlich. Der Unterschied besteht nur darin, daß der Unternehmer wohl das Recht hat, den Zeitlöhner, der mit der vorgeschriebenen Arbeit in der Zeiteinheit nicht fertig wird, zu entlassen, aber er darf ihm nicht, wie bei Werklöhnen, einen Abzug vom Lohn machen, der der Quantitätsdifferenz entsprechen würde.

Arbeiters zu veranlassen, dessen Leistung unter jenem Normalsatz bleibt[1].

Der Glaube, daß unter dem Zeitlohn die Übereinstimmung zwischen dem Arbeitsertrag und dem Entgelt stets weit weniger genau eingehalten wird, als unter dem Stücklohn, hat hauptsächlich den Widerstand gegen die Stückarbeit veranlaßt, welcher bisher einen wesentlichen Teil des sozialdemokratischen Programms bildete[2].

Es ist nun sehr bemerkenswert, daß die Ansicht der intelligenteren Mitglieder der sozialdemokratischen Partei in dieser Hinsicht eine Änderung erfahren hat, und daß sie einzusehen beginnen, daß der Zeitlohn und der Stücklohn zum großen Teil auf einer und derselben Grundlage ruhen. So erwähnt ein Setzer, welcher diese Ansicht vertritt, in der Wochenschrift „Die neue Zeit", daß in einer Werkstätte, in welcher er beschäftigt war, die Setzer zwar im Zeitlohn arbeiteten, aber daß jedermann bei Strafe der Entlassung genötigt war, ein bestimmtes Arbeitsquantum täglich fertig zu bringen; zuerst bestand dieses Mindestquantum in zwei Bogen einer gewissen Jahrespublikation, nach drei Monaten wurde diese Forderung auf zweieinhalb Bogen erhöht, und jetzt würden drei Bogen täglich verlangt[3]. Unter den

---

[1] In Maschinenwerkstätten wird häufig eine besondere Gruppe von Aufsehern beschäftigt, welche darauf zu achten haben, daß die Maschinen zum höchstmöglichen Vorteil verwendet werden. Die im Zeitlohn beschäftigten Arbeiter werden durch die Aufsicht dieser „Anfeuerungsleute" genötigt, ein Ertragsquantum herzustellen, das die Unternehmer als genügend betrachten. (Vgl. Captain Noble über die Elswick-Werke [Sir William Armstrong & Co.] in dem Report of Committee on the Manufacturing Departments of the Army. 1887. S. 428).

[2] Vgl. das Kapital von Karl Marx. 2. Aufl. S. 564 ff. Unter den den Sozialdemokraten zuneigenden Nationalökonomen, welche die Stückarbeit verwerfen, weil sie zur Erniedrigung des Arbeitslohnes führt, ist Professor Loria zu erwähnen (siehe seine Analisi della Proprietà Capitalista. Bd. 1 S. 371 ff.). Die Einwände Lorias sind von Professor Dalla Volta in seinem Buche Le Forme del Salario S. 103 kritisiert worden.

[3] Die Stückarbeit und die Agitation gegen sie von W. H. Vliegen. Die neue Zeit Nr. 37 (1891—92, S. 337). Siehe auch die Artikel des bekannten sozialdemokratischen Führers Domela Nieuwenhuis in Nr. 16 u. 36.

Gewerben, in welchen es gebräuchlich ist, daß die Unternehmer von den in Zeitlohn beschäftigten Arbeitern ein fest bemessenes Quantum an Arbeitsertrag fordern, ist die Kleiderkonfektion zu erwähnen. In den Werkstätten Ost-Londons, in welchen Röcke angefertigt werden, ist „die Stückarbeit selten", aber die strengeren Meister bestehen auf der Leistung eines bestimmten Arbeitsquantums, und der Arbeitstag wird, wenn nötig, auf Kosten des Arbeiters verlängert [1].

In diesem Gewerbe beklagen sich die Arbeiter ebenso wie die oben angeführten Setzer darüber, daß das von ihnen geforderte Normalquantum beständig erhöht wird. So lesen wir, daß ungefähr 15000 Rockschneider in New-York streikten. Sie waren im Zeitlohn beschäftigt und waren verpflichtet, eine gewisse Anzahl Röcke als Tagesarbeit anzufertigen. „Von Zeit zu Zeit erhöhten die Zwischenmeister dieses Quantum, bis die Schneider in vielen Fällen genötigt waren, 12—15 Stunden und zuweilen 2½ Tage zu arbeiten, um den Lohn eines Tages zu verdienen" [2].

Ebenso wurden die Bügler (presser) in der Mäntelkonfektion in Zeitlohn beschäftigt, und nach einer Aussage vor dem New-Yorker Schiedsgericht wurden sie von ihren Unternehmern genötigt, 28 Mäntel im Tage zu bügeln. „Früher bügelten sie 14 und dann wurden sie um 4 auf 18 gesteigert, und schließlich sagte er, daß 28 ihm genügen würden, und daß die, welche sie nicht fertig bringen könnten, nachts oder während der Mittagspause arbeiten müßten" [3].

Genaueres über die Stellungnahme der deutschen Arbeiter findet man in „Die Akkordarbeit in Deutschland" von Ludwig Bernhard.

[1] Life and Labour of the People, herausgegeben von Charles Booth. Bd. 1, 1. Ausgabe, Kapitel über das Schneidergewerbe, von Mrs. Beatrice Potter (Mrs. Sidney Webb), S. 222, 223; vgl. die Anmerk. von Mr. Burnett in seinem Report on the Sweating System in East London, 1887, S. 6: „So genau kann der Schwitzer die Produktionsleistungsfähigkeit seiner Arbeiter abschätzen, daß ein bestimmter täglicher Lohn immer auch ein bestimmtes Quantum täglicher Arbeit bedeutet."

[2] Report of the New-York Board of Mediation and Arbitration for 1894. S. 261.

[3] Ebendaselbst S. 147.

Ohne die genaue Zuverlässigkeit dieser Angaben vorauszusetzen, sind wir doch überzeugt, daß die Ansicht, wonach die Unternehmer nur beim Stücklohn ein bestimmtes Verhältnis zwischen Ertrag und Zahlung aufrecht erhalten können, sich mit den Tatsachen durchaus nicht verträgt. Denn es sind nicht nur die strengeren Meister, welche die Leistung eines fest umschriebenen Arbeitsquantums zu einer ausdrücklichen Bedingung des Arbeitsvertrags für alle Arbeiter, die in Zeitlohn beschäftigt sind, machen.

Das Prinzip, welches mehr oder weniger jedem Fall des Zeitlohnvertrages zugrunde liegt, wird durch folgende Antwort eines Gaswerkdirektors beleuchtet, der auf die Frage der Arbeitskommission: „Wie bezahlen sie Ihre Fahrer und Heizer?" erwiderte: „Wir bezahlen ihnen 5 sh. 5 d. täglich für 18 Stunden Schicht; wofür sie 3 Tons 2 cwt Kohle verarbeiten müssen[1].

Wenn die Arbeiter nicht sehr gut organisiert sind, und daher nicht die Zahlung eines Normal-Minimalsatzes durchsetzen können, kommt es öfter vor, daß die Unternehmer verschiedenen Arbeitern verschiedene Zeitlohnsätze gewähren, je nachdem, was der Mann „wert" ist, d. h. je nach dem Arbeitsertrag, den er in der Stunde fertig bringen kann[2].

---

[1] Zeugenaussage vor der Arbeitskommission Gruppe C. Bd. 3 S. 182. Vgl. den Streit unter den Fellbereitern, der in der Labour Gazette, August 1895, S. 253 erwähnt wird; die Unternehmer „forderten, daß jeder Mann 260 Häute täglich abziehe, was die Arbeiter als zu weitgehend ablehnten". Über im Zeitlohn beschäftigte Kesselmacher, die eine gewisse Anzahl Nieten täglich einschlagen mußten, vgl. die Zeugenaussage vor der Arbeitskommission Gruppe A. Bd. 3 S. 73.

[2] Für den Standpunkt der Arbeiter ist folgende alte Geschichte, die von einem Manchester Schmied erzählt wird, bezeichnend. Als man fragte, welchen Lohn er erwarte, zeigte er seinen Hammer, der einen langen Griff mit drei Einschnitten hatte; indem er den Hammer ganz kurz an dem letzten Einschnitt faßte, sagte er: „Das hier ist für 28 sh. die Woche." Indem er dann den Hammer etwas länger an dem mittleren Einschnitt hielt, sagte er: „Das hier ist für 30 sh. die Woche", und indem er den Hammer am Ende des Griffes hielt, um damit die wuchtigsten Schläge zu führen, sagte er: „Das ist für 32 sh. die Woche" (zitiert in Co-operative Production von B. Jones, S. 445).

Sogar derselbe Mann wird, je nach der Geschwindigkeit, mit welcher er zur Zeit arbeitet, zu verschiedenen Zeiten nach verschiedenen Lohnsätzen bezahlt. In einer größeren Schiffswerft hörte der Verfasser von Leuten, die „auf den Wink“ arbeiten, „on the nod“ wie es genannt wurde. Die besondere Arbeit, mit welcher diese Leute beschäftigt waren, konnte nicht als Stückarbeit entlohnt werden, weil ihre Natur eine genaue Abschätzung nicht zuließ. Wäre eine Abschätzung möglich gewesen, so hätte man sie auf „Zeit- und 1/4 Stückarbeit“ gesetzt (s. u. S. 13).

Da dies nicht möglich war, und da sie darauf eingegangen waren, ebenso intensiv zu arbeiten, wie im Stücklohn, und da sie wirklich ca. 25 % mehr Arbeit die Stunde leisteten, als man von ihnen bei gewöhnlichem Zeitlohnsatze erwartet hätte, so erhielten diese Arbeiter Zeitlöhne, die um 25 % höher waren, als die gewöhnlichen Sätze[1].

Gleichartig ist das Verhältnis bei Reparaturarbeiten von Schiffen. Solche Arbeiten müssen immer so schnell wie möglich gemacht werden, damit das Schiff nicht länger als nötig unbenutzt liegen bleibt. Es ist aber sehr schwierig oder unmöglich, diese Arbeit wie überhaupt alle Reparaturen (s. u. erste Seite des Kap. VII) zu tarifieren und nach Stücklohn zu bezahlen. Daher gewähren die Unternehmer den Arbeitern einen außergewöhnlich hohen Zeitlohn mit der ausdrücklichen Bedingung, daß sie mit einer Geschwindigkeit arbeiten, welche den Normalsatz weit übersteigt. So wurde im Jahre 1894 zwischen den Ship Repairers of the United Kingdom und den Boilermakers und Iron and Steel Shipbuilders Society folgende Vereinbarung getroffen: Es sollen bestimmte Tageslohnsätze bestimmten Arbeiterklassen gewährt werden, welche mit Reparaturarbeiten im Innern be-

---

[1] Aus einem ähnlichen Grunde werden die Zeitlohnsätze derjenigen Arbeiter erhöht, die unter einem Kontraktor beschäftigt sind. Über Fälle, in welchen der Subkontraktor mehr Lohn zahlt als der Hauptunternehmer s. u. Kap. XIV. Diese höheren Sätze erklären sich daraus, daß der Arbeiter unter dem Kontraktor und Subkontraktor schwerer arbeiten muß, als wenn er direkt vom Unternehmer beschäftigt wird.

sonderer Schiffe (Ölschiffe) beschäftigt sind und der Gewerkverein verpflichtet sich, daß zu diesen Sätzen mit Stückarbeitsgeschwindigkeit gearbeitet wird.

Eine solche Vereinbarung bedeutet, daß die Arbeiter sich verpflichten, für die Gewährung besonderer Zeitlohnsätze ungefähr 25 % mehr Arbeit stündlich zu leisten als wenn sie gewöhnliche Sätze erhalten hätten[1].

Um es kurz zusammenzufassen: Der Arbeitserfolg wird niemals vollständig aus dem Auge verloren, wenn die Arbeiter im Zeitlohn beschäftigt werden. Es wird vielmehr in vielen Fällen (obschon keineswegs regelmäßig) die Übereinstimmung zwischen der vollbrachten Leistung und den empfangenen Löhnen ebenso genau beim Zeitlohn aufrecht erhalten, als ob diese Leute im Stücklohn tätig wären[2].

Bisher haben wir die den Zeitlöhnen zugrunde liegende Quantitätsbasis erörtert, wie sie im Interesse der Unternehmer sich gestaltet. Ebenso genau ist häufig die Übereinstimmung

[1] Daß in diesem Falle ein außergewöhnlich hoher Lohnsatz gewährt wird, erklärt sich auch zum Teil daraus, daß die Arbeit besonders anstrengend und unangenehm ist. Es ist also der vereinbarte Grad höherer Intensivität nicht der einzige Faktor, der berücksichtigt werden muß.

[2] Ein System, das immer „Zeitlohn" genannt wurde, bestand eine Zeitlang im Schuhgewerbe. Bei oberflächlicher Betrachtung war es dem wirklichen Zeitlohn mit quantitativer Basis sehr ähnlich, aber tatsächlich war es eine Art Stücklohn auf Zeitbasis. Der übliche Normallohnsatz war ein Stücklohn, und wenn ein Arbeiter im Zeitlohn beschäftigt wurde, so verpflichtete er sich, daß er für seinen wöchentlichen Lohn ein genau bestimmtes Quantum Arbeit fertig stellen würde. So erhielt er z. B. 28 sh. wöchentlich unter der Bedingung, daß er 99 Paar Stiefel herstelle, oder bei Arbeit an besseren Qualitäten wurden ihm 30 sh. die Woche bewilligt, wofür er dann 78 Paar wöchentlich liefern mußte. Der Unternehmer aber war keineswegs verpflichtet, für seine Leute volle Beschäftigung zu finden, und sie waren tatsächlich während eines großen Teiles jeder Woche ohne Arbeit. Während ihr Zeitlohn in demselben Verhältnis gekürzt wurde, in welchem sie weniger als das ausbedungene Quantum leisteten, erhielten sie bei entsprechender Mehrleistung einen niedrigeren Lohnsatz als vereinbart war, einen Satz, der oft mit 25 % darunter blieb; wenn der Arbeiter dann forderte, daß er für das Extradutzend nach demselben Satz wie für das vereinbarte Quantum bezahlt werde, so gab ihm der Unternehmer das Geld und — — seine Entlassung.

zwischen der Höhe des Zeitlohnes, der für eine bestimmte Anzahl von Minuten bezahlt wird und der Höhe der Arbeitsleistung, die innerhalb derselben Zeit erreicht wird, wenn es sich darum handelt, die Interessen der Arbeiter zu wahren. Der folgende Brief, welcher von dem Zweigsekretär eines Gewerkvereins an einen Unternehmer gerichtet war, und der gewisse Arbeiten betraf, die mit dem Verpacken von Manchester Exportwaren verbunden waren, dürfte in diesem Zusammenhang besonders beachtenswert sein:

„Sehr geehrter Herr!

Unsere Bedingungen für Anhaken oder Nähen sind 6 d. die Stunde. Wir haken 30 Stück à 24 Yards gedrucktes Baumwollzeug oder 25 Stück à 30 Yards die Stunde. Wir haken 100 Stück à 24 Yards ungedruckte Baumwolle in einer Gruppe von 3 Anhakern. Wir nähen 75 Stück gedrucktes Zeug mit je einem Arbeiter an einem Ende die Stunde und 100 Stück ungedrucktes Zeug mit je einem Arbeiter an einem Ende die Stunde.

Gewerkverein der Lagerhausarbeiter."

Wenn in einem solchen Falle der Arbeiter nach 3/4 Stunden das ausbedungene Maximalquantum angehakt hat (30 Stück à 24 Yards gedrucktes Zeug), dann ist er berechtigt und durch die Übereinkunft mit seinen Arbeitsgenossen verpflichtet, den Rest der Stunde untätig zuzubringen.

Ein anderes Beispiel dieser Art bietet die Vereinbarung des Gewerkvereins der Schiffbauer, dessen Mitglieder in Zeitlohn arbeiten, sich aber verpflichten, nicht mehr als ein bestimmtes Quantum täglich von bestimmten Arbeitsarten zu leisten.

Auch in diesem Falle also wird bei Zeitlohnbeschäftigung das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Arbeitsertrag durch Vorschriften festgesetzt, welche von den Arbeitern erlassen werden, und die, ausgesprochen oder unausgesprochen, einen Teil des mit dem Unternehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrages bilden.

So bestimmen die Satzungen des Gewerkvereins in Hull,

daß „eine Tagesarbeit in keinem Fall die Anbringung von 25 Kupferplatten bei hartem Holz und 28 bei weichem Holz übersteigen darf . . ., daß 9 1/2 Stunden eine Tagesarbeit während 5 Tagen von Montag bis Freitag und 5 1/2 Stunden am Sonnabend die Tagesarbeit sein soll. Aber in keinem Fall sollen Leute, wenn sie Überzeitarbeit machen, dasselbe Quantum für 1/4, 1/2 oder einen ganzen Tag leisten als wenn sie in gewöhnlicher Tagesarbeit beschäftigt sind".

Ähnliche Bestimmungen bestehen für das Dichten der Schiffe. Hier ändert sich die vereinbarte Arbeitsleistung, je nachdem das Schiff alt oder neu ist, und je nachdem, ob es sich um hartes oder weiches Holz handelt. Auch in diesem Falle ist die Kürzung der Leistung bei Überzeitarbeit genau festgesetzt. So ist z. B. bei der Arbeit an der Seite des Schiffes das Gewerkvereinsquantum 80 Fuß pro Tag und bei Überzeitarbeit nur 60 Fuß.

Ein anderes Beispiel, nach welchem der Gewerkverein für die Leute, welche in Zeitlohn arbeiten, das Arbeitsquantum, das innerhalb einer bestimmten Zeit geleistet werden soll, festsetzt, findet sich in dem amtlichen Bericht über Streiks und Aussperrungen von 1889 (S. 140). Hier ist die Rede von den Forderungen der Glasgower Pflasterarbeiter, welche schließlich von den Meistern bewilligt wurden. Die Arbeiter hatten sich beklagt, daß sie von dem Unternehmer zu einem unvernünftigen und ungehörigen Grad der Leistungsintensität angetrieben worden wären. Sie setzten es durch, daß „eine Arbeitskarte angenommen wurde, auf welcher die Zeit angegeben war, zu welcher gewisse Arten Pflasterarbeit ordnungsgemäß begonnen und beendet werden sollten. Diese Aufstellung schloß jedes Pausieren oder Faulenzen aus, und forderte in jedem Sinne des Wortes eine volle und gute Tagesarbeit, die nur von tüchtigen und leistungsfähigen gelernten Arbeitern vollbracht werden konnte".

Die angeführten Fälle sind Beispiele, in welchen die Quantitätsbasis der Zeitlöhne auf Grund eines ausdrücklichen Übereinkommens zwischen Arbeitgeber und Arbeiter festgelegt ist. Abgesehen von irgend welchen besonderen Vereinbarungen dieser

Art kann man es als allgemeine Regel betrachten, daß, ebenso wie der Unternehmer, der den Zeitlohn bezahlt, für sein Geld eine entsprechende Arbeitsleistung erwartet, der Arbeiter, der in Zeitlohn beschäftigt ist, sich weigert, als Gegenleistung für seinen Tagelohn mehr zu geben als eine entsprechende Tagesarbeit.

Nach der Erörterung der Quantitätsbasis des Zeitlohnes gehen wir dazu über, die Zeitbasis des Stücklohnes zu betrachten. Unter dem Stücklohnsystem wird der Arbeitslohn im genauen Verhältnis zu dem Arbeitserfolg festgesetzt, ohne daß eine direkte Beziehung zu dem Zeitabschnitt, in welchem dieser Erfolg erzielt ist, bestände. Nichtsdestoweniger wird in keinem Arbeitsvertrage, der die Arbeitsleistung auf Stücklohn stellt, der Zeitraum, innerhalb dessen eine bestimmte Arbeit geleistet wird, außer acht gelassen. Wenn ein Unternehmer einem Arbeiter vorschlägt, daß er für die Herstellung einer bestimmten Anzahl Güter eine bestimmte Geldsumme erhalten soll, und wenn der Arbeiter auf eine derartige Vereinbarung eingeht, so liegt sowohl dem Vorschlage wie auch seiner Annahme die Erwartung zugrunde, daß die Bezahlung nach dem Stücklohnsatze den Arbeiter in Stand setzen wird, eine ganz bestimmte Summe in der Stunde, im Tage und in der Woche zu verdienen[1]. In Maschinenwerkstätten ist es z. B. der übliche Brauch, Stücklohnsätze mit besonderer Beziehung zur Arbeitszeit festzusetzen. Die Leute werden, selbst wenn sie niemals in Zeitlohn beschäftigt werden, auf so und so viel die Stunde abgeschätzt, und es heißt dann, daß der Stücklohn gleich „der Zeit und 1/4“ oder gleich „der Zeit und 1/3“ oder gleich

[1] Vgl. die Übereinkunft zwischen Unternehmer und Arbeiter in dem Schuhgewerbe, durch welche die allgemeinen Grundsätze, welche die Stücklohntarife für Maschinenarbeiter regeln, am 4. Nov. 1895 bestimmt wurden. Art. 3: „Wenn die Leistungsfähigkeit eines Durchschnittsarbeiters erreicht ist, so soll danach der Durchschnittszeitlohn für jede Arbeitsart in jedem Distrikt ermittelt werden, und die Stücklohnsätze sollen auf Grund eines solchen Durchschnittszeitlohnes aufgestellt werden“ (Labour Gazette, Nov. 1894, S. 337).

„der Zeit und 1/2" sei. Damit wird ausgedrückt, daß die Stücklöhne so bemessen werden, daß der Mann, welcher mit einer größeren Intensität als bei Zeitlohnbeschäftigung arbeitet, in der Lage ist, in jeder Stunde eine Summe zu verdienen, welche den Zeitlohnsatz um 1/4, 1/3 oder 1/2 überschreitet[1]. Aber ob es sich nun, wie gewöhnlich im Maschinen-Schiffsbau und andern Gewerben um eine ausgesprochene Beziehung zwischen dem Stücklohnsatz und einer bestimmten Zeitlohnskala handelt oder nicht, so ist doch in jedem Falle hinter dem Stücklohn die Zeitbasis zu erkennen. Jede Stücklohnvereinbarung setzt voraus, daß der Arbeiter, welcher eine bestimmte Summe für jede von ihm hergestellte Ertragseinheit erhält, einen bestimmten Lohn in einer bestimmten Zeit verdienen kann.

In einzelnen Fällen beziehen sich die Vereinbarungen, welche zwischen Stückarbeitern und ihren Arbeitgebern getroffen werden, ausdrücklich auf eine Zeitbasis, welche eingestandenermaßen fiktiv ist; mit andern Worten: während die faktische Zeitbasis in diesem Fall wie in allen andern Fällen der Geldbetrag ist, welchen ein Mann, der nach Stücklohnsätzen arbeitet, innerhalb eines gegebenen Zeitabschnittes verdienen kann, z. B. in einem Tage, wird der Lohnvertrag offenkundig auf eine „Tagesarbeit" bezogen, welche nicht in Wirklichkeit dem Arbeitsquantum gleich ist, das der Arbeiter in der Anzahl Stunden, die den Arbeitstag bilden, vollbringen kann.

So ist in den besseren Schneidergeschäften, die auf Bestellung arbeiten, ein Stücklohnsatz mit ausgesprochener Zeitbasis die Regel, indem eine bestimmte Stundenzahl bei einem bestimmten Stundenlohn für die Herstellung jedes Kleidungsstückes angesetzt wird, wobei auf die tatsächlich in Anspruch genommene

[1] „Ein bestimmter Stücklohn wird auf jeden hergestellten Artikel gesetzt oder auf jedes Arbeitsverfahren, das der Artikel im Produktionsprozeß durchmachen muß. Diese Preise werden so berechnet (obschon eine feste Regel darüber nicht besteht), daß ein Durchschnittsarbeiter ungefähr 1/3 mehr als seinen Tageslohn verdienen kann" (Report of Committee appointed to inquire into the Organization and Administration of the Manufacturing Departments of the Army. 1887. S. IX).

Zeit keine Rücksicht genommen wird. Es ist aber in der Tat die angegebene Stundenzahl größer als diejenige, welche zur Vollendung eines jeden Artikels von einem Arbeiter mit Durchschnittsleistungsfähigkeit gebraucht wird.

Als Beispiel finden wir in dem Handelsamts-Bericht über Streiks und Aussperrungen vom Jahre 1895 (S. 269) einen Fall, in welchem 22 Stunden für die Anfertigung eines Kleidungsstückes angesetzt waren, dessen Herstellung nach den Angaben der Unternehmer faktisch nur 12 Stunden beanspruchte. Ein Schneidergeselle äußerte sogar dem Verfasser gegenüber, daß „ein guter Arbeiter faktisch so viele Stunden bekommen könne, als er wolle".

Ein anderes interessantes Beispiel eines Stücklohnvertrages, der ausdrücklich auf eine fiktive Zeitbasis gestellt ist, findet sich in dem Flintglasgewerbe. Die in diesem Gewerbe für die Vollendung eines bestimmten Arbeitsquantums zugestandene Zeit ist viel länger als die, welche ein Arbeiter von Durchschnittsfähigkeit tatsächlich bei der Herstellung dieses Quantums verbraucht. So sah ich einen Mann, der Thermometerröhren machte, der nominell 6 d. die Stunde erhielt und kontraktlich verpflichtet war, 60 Röhren in der Stunde fertig zu stellen. Tatsächlich aber kann ein Durchschnittsarbeiter leicht 120 Röhren anfertigen und 1 sh. in der Stunde verdienen. Diese Summe war auch der normale Minimallohn, der in dem Gewerbe üblich war. In dem angeführten Falle hatte der Arbeiter in seiner letzten Stunde 146 Röhren fertig gebracht und hatte, da er im genauen Verhältnis zu dem Arbeitsertrage bezahlt wurde, mindestens 1 sh. 2 d. bis 1 sh. 3 d. die Stunde verdient[1].

[1] Es ist möglich, daß der ursprüngliche Lohn dieser Flintglasarbeiter 6 d. die Stunde betrug; dann wurde eine Erhöhung dieses Lohnes erreicht, nicht dadurch, daß der Lohnsatz erhöht wurde, sondern durch eine allmähliche Verminderung des Arbeitsquantums, das der Unternehmer berechtigt war, als das Ergebnis einer Arbeitsstunde zu fordern. Diese Vermutung stimmt damit überein, daß bei Lohnstreitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern in diesem Gewerbe es sich nicht darum handelt, wieviel für die Stunde bezahlt werden soll, sondern um die Zahl der Artikel, welche in einer Stunde angefertigt werden müssen, um den Arbeiter zu dem Bezug des Minimalstundenlohnsatzes zu berechtigen (s. Principles of Glassmaking von Harry

Ein ähnliches Verhältnis der Stücklohnzahlung zu einer genau umschriebenen „Tagesarbeit", die dann auch beträchtlich geringer ist, als der Arbeitsertrag, welchen ein Arbeiter von normaler Tüchtigkeit in einem Tage herstellen kann und faktisch herstellt, besteht in der Flascheninduſtrie[1].

Ein anderes Gewerbe, in welchem sich Beispiele von auf fiktiver Zeitbasis beruhender Stücklöhnung finden, ist die Töpferei. In einer Angabe des Sekretärs der Steingutgesellschaft von Minnesota, welche von Schoenhof (Economy of High Wages S. 191) zitiert wird, heißt es, daß die „Leute nach dem ‚Tage', d. h. nach dem Töpfertage gezahlt werden, der in der Leistung einer festgesetzten Anzahl Gallonen, einer bestimmten Art einer Ware, besteht. Der Durchschnittstöpfer pflegt fünf ‚Töpfertage' an einem Kalendertage zu leisten, er kann aber auch bei einiger Übung und bei unbeschränkter Quantität 6 Töpfertage fertig bringen".

Ähnlich verhält es sich mit dem Arbeitsentgelt der Londoner Hufschmiede. Die Löhne dieser Arbeiter werden nach dem „Tage" berechnet. Der „Tag" aber ist nicht eine Anzahl Stunden, sondern eine nominelle Tagesarbeit, d. h. das Anschlagen einer bestimmten Anzahl von Hufen für Wagenpferde oder für Kutschenpferde.

Während des Arbeitsstreites, der in diesem Gewerbe im Jahre 1897 sich ereignete, wurde von der Kommission der Tierärzte und vom Verbande der Schmiedemeister behauptet, daß „ein Mann 2 oder selbst $2\frac{1}{4}$ Tage in 10 Stunden leisten kann", und daß „die Bücher eines bekannten Arbeitgebers erweisen, daß Durchschnittsarbeiter $9\frac{1}{2}$ Tage die Woche machen"[2].

J. Powell, S. 77, und vgl. Report on the Strikes and Lock-outs von 1897, S. 204).

[1] Siehe Zeugenaussage vor der Arbeitskommission Gruppe C. Bd. 3 S. 376, 628, 629, und Report on Wages and Hours of Labour von 1894, Teil 2 S. 210—220.

[2] The Times, 13. Mai 1897, s. auch the Daily Chronicle, 20. Mai 1897. Vgl. Report on the Strikes and Lock-outs von 1893, S. 77, 196.

Andere Beispiele eines Stücklohnes mit fiktiver Zeitbasis finden sich im Bergbau. So wird der Lohn eines Bergarbeiters in Staffordshire in solcher Weise festgesetzt, daß der Mann, welcher ein bestimmtes Arbeitsquantum leistet (einen „Häuertag")[1], für eine bestimmte Summe pro Tonne entlohnt und dadurch befähigt wird, eine gewisse Summe an einem (nominellen) Tag zu verdienen. „Ein Häuertag ist z. B. in einem Schacht eine Länge von 7 Fuß, die in einer Tiefe von 5 Fuß ausgehauen wird"[2].

Der Vorsitzende der South Staffordshire and East Worcestershire Coal Masters Association teilte der Arbeitskommission mit, daß der faktische Tagesertrag eines Häuers das nominelle Tagewerk übersteigt, und daß der tatsächliche Tagesverdienst um 25—75% höher ist als der nominelle Tageslohn[3].

In den Bergwerken Lanarkshires ist der Stücklohn pro Tonne in derselben Weise auf ein Normalquantum des Ertrages gestellt, welches „Darg" (ein schottisches Wort, das „Tagewerk" bedeutet) genannt wird. Dieser Stücklohn ergibt dann eine genau bestimmte Summe für den „Tag".

„Aber der Bergarbeiter kann mehr als den Normaltag fertig bringen und kann auf diese Weise mehr als den nominellen Lohn verdienen. So wird der nominelle Lohn z. B. gegenwärtig auf 6 sh. den Tag angegeben; aber nach Zahlen, die wir erhalten haben, und nach den eigenen Zugeständnissen der Bergarbeiter, kann der Durchschnittslohn, der von den Bergarbeitern gegenwärtig verdient wird, auf 7 sh. den Tag angenommen werden ... Nimmt man an, daß der „Tag" 3 Tonnen umfaßt, wie es in vielen Kohlenbergwerken der Fall ist, so würde der nominelle Satz 2 sh. die Tonne betragen. Der Arbeiter

---

[1] Die Ausdrücke „Häuertag" und „Arbeitsquantum" scheinen zu bedeuten, daß entweder das Arbeitsquantum für eine bestimmte Summe getan wird, oder daß die Summe für die Leistung eines bestimmten Arbeitsquantums empfangen wird.

[2] Zeugenaussage vor der Arbeitskommission Gruppe A. Bd. 1 S. 80.

[3] Zeugenaussage vor der Arbeitskommission Gruppe A. Bd. 2 S. 99.

kann aber 3 Tonnen 10 cwt. fördern, und auf diese Weise steigt der Lohn über den nominellen oder Normal-Satz hinaus".

(Zeugenaussage des Mr. R. Baird, Sekretär der Lanarkshire Coal Masters Association[1].)

In Airshire war nach der Zeugenaussage des Mr. J. Keir Hardie, der normale „darg"-Lohn 5 sh. 3 d. für den Tag, aber der faktische Tagesverdienst betrug durchschnittlich 6 sh.[2]

Ob nun beim Stücklohn der bedungene tägliche oder stündliche Arbeitsertrag, auf welchem die Stücklohnsätze beruhen, als wirklich oder fiktiv gelten kann, ob dieser Ertrag dem Arbeitsquantum gleich ist, welches der Durchschnittsarbeiter in einem Tage oder in einer Stunde vollenden kann, oder irgend einem anderen Quantum, berührt nicht den Punkt, auf welchen wir jetzt unsere Aufmerksamkeit richten. Es handelt sich um die Tatsache, daß die Stücklohnsätze mit einer ausdrücklichen Beziehung zu der Zeit, die zu der Herstellung des Ertrages gebraucht wird, festgesetzt werden, während der im Stücklohn beschäftigte Arbeiter eine bestimmte Summe für ein bestimmtes Arbeitsquantum erhält. Die Zeitbasis spielt in der Tat eine so hervorragende Rolle bei allen Arten der Stücklöhnung, daß es oft nicht leicht ist, ohne weiteres zu erkennen, ob das System, unter welchem ein Mann arbeitet, das des Zeitlohnes auf quantitativer Basis, oder des Stücklohnes mit Zeitbasis ist.

Als Beispiel sei folgender Fall erwähnt, in welchem Nieteinschläger von einer Firma beschäftigt wurden, welche Schiffsmaschinen an dem Flusse Wear herstellte. Wir beziehen uns

---

[1] Zeugenaussage vor der Arbeitskommission Gruppe A. Bd. 2 S. 233.

[2] Ebendaselbst S. 215. Der in Ayrshire gebräuchliche Ausdruck ein „Meistertag" bedeutete augenscheinlich ursprünglich das Arbeitsquantum, welches ein Meister als Minimalleistung in einem Tage fordern konnte. Man kann vermuten, daß die Existenz eines fiktiven „Tageswerkes" als Basis einer Stücklohnskala auf einen Wechsel in der Art der Lohnbemessung hindeutet. Die ursprüngliche Art war ein Zeitlohn mit Quantitätsbasis, wobei ein Minimalertrag als Tagesleistung von dem Unternehmer gefordert wurde, und diese Art ist später durch Stücklohn ersetzt worden, wobei die ursprüngliche Basis noch in der Bezeichnung beibehalten wurde.

dabei auf den Bericht über Löhnung und Arbeitsstunden, der im Jahre 1894 von dem Arbeitsbureau des Handelsamts (Teil II, S. 138—140) veröffentlicht wurde. In diesem Falle wurde unter der Voraussetzung, daß der anerkannte Zeitsatz für Nieteinschläger 8 d. die Stunde sei, der für 9 Nieten gezahlte Preis nach den beiden ersten Angaben der folgenden Liste mit je 8 d. für jeden Nieteinschläger in der Gruppe festgelegt:

für das Vernieten von Reifen um den Umfang eines Kessels für 1 Zoll Nieten	9 Nieten die Stunde;
für das Vernieten von Reifen um den Umfang eines Kessels für $1^1/_{16}$ Zoll Nieten	9 " " "
für das Vernieten von Reifen um den Umfang eines Kessels für $1^1/_8$ Zoll Nieten	8 " " "
für das Vernieten von Reifen um den Umfang eines Kessels für $1^1/_4$ Zoll Nieten	7 " " "

Diese Art der Lohnzahlung scheint beim ersten Anblick der zu gleichen, welche wir oben (S. 12) als Bezahlung für die Dichtungsarbeit an der Seite des Schiffes erwähnt haben, aber der Unterschied besteht darin, daß, wenn die Schiffsbauer an einem Tage die bedungene Dichtungsarbeit überschreiten, sie für den Überschuß keine Bezahlung beanspruchen können, denn diese Arbeiter sind im Zeitlohn beschäftigt und ihr Unternehmer hat das Recht, als Entgelt für die Bezahlung eines Tages den gesamten Arbeitsertrag, der an dem Tage von ihm geleistet wird, zu beanspruchen. Wenn dagegen die Nieteinschläger, auf deren Löhnung die oben wiedergegebene Lohnskala sich bezieht, in einer Stunde 12 Nieten einschlagen würden, so wären sie berechtigt, die Bezahlung von $1^1/_3$ Stunden zu verlangen, mit andern Worten: Die Nieteinschläger werden im genauen Verhältnis zu ihrem Arbeitserfolg bezahlt, und das System, unter welchem sie beschäftigt

werden, ist das des Stücklohnes. Daher bezeichnet „der anerkannte Zeitsatz für Nieteinschläger von 8 d. für die Stunde“ bloß die Zeitbasis ihrer Löhnung; ihr wirklicher Gehalt ist ein Stücklohnsatz von $^8/_9$ d. die Niete.

Zu den besten Beispielen des Stücklohnentgelts mit einer deutlich ausgesprochenen Zeitbasis gehört die Löhnung, welche im Kohlenbergbau in Northumberland und Durham gebräuchlich ist. Der Stücklohn für jede geförderte Tonne Kohle ändert sich gemäß der Beschaffenheit der verschiedenen Schächte. Er wird aber in jedem Falle so bestimmt, daß der Bergarbeiter bei Durchschnittsleistungsfähigkeit eine vereinbarte Summe täglich verdienen kann (in Durham z. B. 5 sh. 5 d. pro Tag[1]), ohne Rücksicht darauf, ob er 1 sh. oder 2 sh. für die Tonne erhält.

Dieser Tagesverdienst wird der „Grafschaftsdurchschnitt“ genannt. Der Bergwerksbesitzer darf innerhalb gewisser Grenzen, wenn nur der Durchschnittsverdienst aller seiner Arbeiter nicht beträchtlich unter dem Grafschaftsdurchschnitt bleibt, die an verschiedenen Stellen seines Werkes beschäftigten Leute zum Teil etwas über, zum Teil etwas unter dem Grafschaftsdurchschnitt entlohnen. Wenn aber die Arbeiter, welche auf einem besonderen Flöz beschäftigt sind, finden, daß ihr Stücklohn so niedrig ist, daß sie viel weniger (sagen wir 15 %) als 5 sh. 5 d. täglich verdienen, dann wenden sie sich an die gemischte Kommission (zusammengesetzt aus Vertretern der Unternehmer und der Arbeiter), um zu ihrem Recht zu kommen. Das Verfahren, das zur Ermittelung des dem Arbeiter zukommenden Stücklohnsatzes angewendet wird, besteht darin, daß man einen hohen Tonnensatz überall da zugesteht, wo die Kohle schwer zu bearbeiten ist, und einen niedrigeren Satz aufstellt, wo die Bergarbeiter es leichter haben. Kommt eine Betriebsstörung vor, so erhält der

---

[1] Die Zahlen, die sowohl für den Bergbau als für die Baumwollspinnerei angegeben sind, beziehen sich auf die Löhne, welche zu der Zeit gezahlt wurden, als der Verfasser seine Untersuchungen anstellte. Da sie nur zur Erläuterung dienen sollen, so braucht die spätere Änderung dieser Sätze nicht in Betracht gezogen zu werden.

Bergmann so lange, bis der Schacht wieder in Ordnung gebracht ist, entweder Zeitlohn (der dann auf seinem früheren tatsächlichen Durchschnittsverdienst beruht, wie er sich aus den Lohnrollen der letzten zwei Zahltage ergibt), oder er erhält einen Extrapreis für jede Tonne, der dann so berechnet ist, daß sein Tagesverdienst dadurch auf die normale Höhe gebracht wird.

Ein anderer Fall, bei welchem dem Stücklohn ausdrücklich ein genau abgemessener Zeitlohn zugrunde liegt, findet sich in der Baumwollspinnerei. Die Löhnungsmethoden, die in diesem Gewerbe gebräuchlich sind, sind so verwickelter Natur, daß sie an dieser Stelle nicht vollständig auseinander gesetzt werden können[1].

Der in Oldham gebräuchliche Stücklohn z. B. ist eine gewisse Summe, welche für das Spinnen von je 1000 Strähnen (von 840 Yards) bezahlt wird. Dieser Stücklohn schwankt beträchtlich (je nach der Anzahl der Spindeln und der Geschwindigkeit, mit welcher die Spindeln sich drehen, und mit welcher die „Züge“[2] gemacht werden, nach der Länge der „Züge“ und der Zahl der Windungen oder Einschläge, die der Faden beim Spinnen macht). In jedem Falle aber wird der Stücklohn so festgesetzt, daß der Arbeiter, der eine vereinbarte Stundenzahl in der Woche beschäftigt ist, in dieser Zeit eine bestimmte vereinbarte Summe verdienen kann.

An andern Plätzen (z. B. in einigen der Boltonwerke) erhalten die Arbeiter einen Stücklohn (mit Zeitbasis), welcher dem in Oldham gebräuchlichen ähnlich ist.

Dieser wird aber nicht nach 1000 Strähnen, sondern nach 100 Zügen berechnet. So war in einer Lohnliste, die für ein

---

[1] Einen vollständigen Bericht über dieses System enthalten die Transactions of the British Association, 1887, p. 310—313, und der Bericht des Labour Department of Wages and Hours of Labour von 1894, S. 1—11.

[2] Der „Zug“ ist die Bewegung des Selbstspinners nach außen und zurück. Durch jede solche Bewegung wird eine Garnlänge gesponnen, welche mit der Zollzahl übereinstimmt, die die Spitze der Spinnmaschine zurücklegt.

Werk gültig war, als Normalwochenlohn bestimmt, daß für „Spinnmaschinen von je 930 Spindeln 3 £. 0 sh. 6 d. gezahlt werden sollten". Dazu kam ein Zuschlag von 2¼ d. für die Arbeitergruppe als Entgelt für die Zeit, welche beim Abnehmen des gesponnenen Garns von den Spindeln verloren geht.

In diesem Fall schwankte der Stücklohn (die Spinner wurden natürlich im Stücklohn beschäftigt) von 2,81 d. bis 4,69 d. für je 100 Züge (von je 65 Zoll). Jener Satz wurde bezahlt, wenn die Maschine den Zug in 15 Sekunden machte, dieser, wenn die Maschine so langsam arbeitete, daß sie zu jeder Bewegung nach außen und zurück 25 Sekunden brauchte. Ob nun aber der Arbeiter schnell laufende Maschinen bei niedrigem Stücklohn oder langsam laufende bei hohem Stücklohn bediente: der Stücklohn war in jedem Falle so festgesetzt, daß der Arbeiter in einer „Fabrikwoche" (d. h. in 56½ Stunden weniger 1½ Stunden für Reinigen und weniger 1 Stunde 20 Minuten für Wiederanknüpfen des Fadens) imstande war, eine genau bestimmte Normalsumme zu verdienen [1].

Die ausführlichen Vereinbarungen, die in der Baumwollspinnerei in Kraft sind, zeichnen sich dadurch aus, daß bei den verschiedenen Arten des Entgelts für gewerbliche Arbeit alle drei wichtigen Faktoren, welche dem Lohnvertrage zugrunde liegen, voll anerkannt werden: Zeit, Ertrag und Lohn.

Aber neben diesen drei Faktoren kommt noch ein anderes Element in Betracht, das hier mit einigen Worten erwähnt werden muß: Wenn einem Arbeiter, sei es bei Zeitlohn oder Stücklohn, ein bestimmter Lohnsatz angeboten wird, so muß er bei der Erwägung, ob er dieses Angebot vernünftiger Weise annehmen soll, in Betracht ziehen, nicht nur, wieviel er bei dem

---

[1] Siehe Twelfth Annual Report (1891) of the Operative Cotton Spinners' Provincial Association, Bolton and District, p. 74—76. Die erwähnten Geschwindigkeiten sind die Normalgeschwindigkeiten, und es ist bestimmt, daß, „wenn eine schnellere Geschwindigkeit als die normale gebraucht wird, dann soll die Basis und die darauf beruhende Berechnung der Löhne geändert und von neuem vereinbart werden zwischen Unternehmer und Arbeitern".

ihm angebotenen Lohnsatz in einer Woche verdienen kann, sondern auch, wie schwer er arbeiten müßte, um diese Summe zu verdienen. Er mag vollständig bereit sein, bei einem Verdienst von 6 sh. täglich zu arbeiten, würde sich aber sträuben, zur Erlangung dieses Verdienstes eine Arbeit zu leisten, die 7 sh. wert ist (d. h. eine Leistungsintensivität zu betätigen, die um 1/6 den normalen Satz übersteigt).

Ein Beispiel der Festhaltung eines genau definierten, normalen Intensivitätsgrades bietet sich in der Koksindustrie. Die Koksarbeiter Durhams arbeiten ebenso wie die Bergleute unter einem Stücklohnsystem mit Zeitbasis, das als Grafschaftsdurchschnitt gilt. Vor einiger Zeit hatten diese Koksarbeiter sich beschwert, daß der ihnen für die Tonne gezahlte Stücklohn häufig zu niedrig sei. Er ermögliche es zwar den Arbeitern, den vereinbarten Normaltagesverdienst zu erzielen — ja sehr häufig stand der Verdienst der Leute zugestandenermaßen über dem Grafschaftsdurchschnitt —, aber die Arbeiter mußten zur Erlangung dieses Lohnes eine größere Anzahl Tonnen bearbeiten, als man nach dem Normalsatz von ihnen fordern durfte.

Sie behaupteten mit andern Worten: daß sie eine größere Leistungsintensität anwenden müßten, als der mit ihnen vereinbarte Lohnvertrag in Aussicht genommen hatte. Um diesen Streit zu schlichten, wurde die Angelegenheit im Jahre 1891 dem Dr. Spence Watson vorgelegt, der nach der Aufnahme reichhaltigen Zeugenmaterials einen Schiedsspruch fällte, durch welchen er einen genau bestimmten Normalgrad der Leistungsintensität festsetzte. Darnach sollten z. B. die „Füller" (welche den Koks in die Wagen laden) ein solches Entgelt erhalten, daß ein Arbeiter, welcher 20 Tonnen Koks am Tage zu einem Grundlohn von 2 1/2 d. die Tonne füllte, einen Normaltagesverdienst von 4 sh. 2 d. erzielen konnte[1].

[1] Siehe auch die Vereinbarung in diesem Gewerbe vom 10. März 96 (Labour Gazette Mai 1896, S. 146). Vgl. die Zeugenaussage von Mr. Lawlor, welcher vor der Arbeitskommission die Bakers' Society von

Auch die Überzeitvergütung ist ein bekanntes Beispiel dafür, daß das Element der Leistungsintensivität regelmäßig im Lohnvertrag berücksichtigt wird.

Die außergewöhnliche Anspannung, welche durch die Verlängerung der normalen täglichen Arbeitszeit[1] verursacht wird, findet wenigstens in den meisten gut organisierten Gewerben dieses Landes bei[2] der Festsetzung des Arbeitsentgelts entsprechende Berücksichtigung. In der Regel wird dann die Bezahlung für Überzeitarbeit höher angesetzt — oft wesentlich höher — als die, welche für die normale Arbeitszeit gewährt wird[3].

Dublin vertrat. Er erwähnte einen Streik, welcher im Jahre 1889 stattfand, und welcher dazu führte, daß der Bäckerlohn (Stücklohn) in der Weise festgesetzt wurde, daß die Arbeiter nicht mehr zu leisten brauchten als 320 Zwei-Pfund-Brote pro Mann und pro Schicht (Zeugenaussage Gruppe C. Bd. 3 S. 327).

[1] Die Forderung der Arbeiter, daß ihnen für Überzeitarbeit ein höherer Satz bewilligt werde, erklärt sich nicht nur durch die außergewöhnliche Anspannung, welche diese Arbeit mit sich bringt, sondern zum großen Teil auch daraus, daß die Arbeiter dadurch vom Gebrauch der Überzeitarbeit abschrecken wollen.

[2] Eine Untersuchung des Office du Travail in den Jahren 1891/93 ergab, daß die Zahl der untersuchten Betriebe, welche angaben, daß sie mit Überzeit arbeiteten und dafür einen Extralohn zahlten, 18% für Paris und seine Umgebung, und 23% für das übrige Frankreich von der Gesamtzahl aller Betriebe des Landes ausmachten (s. Salaires et Durée du Travail dans l'Industrie Française Bd. I S. 481; Bd. IV S. 128).

[3] Ein Arbeiter, der in Zeitlohn beschäftigt ist, wird für jede Stunde, die den Normalarbeitstag überschreitet, einen Zeitlohn erhalten, der um einen vereinbarten Betrag höher ist als sein gewöhnlicher Stundenlohn; unter dem System des Stücklohnes wird die Überzeitarbeit in mannigfacher Weise besonders vergütet; der Arbeiter kann einen höheren Stücklohnsatz für diejenigen Artikel erhalten, welche er während der Überzeit herstellt (wenn der Ertrag der Überzeit zu diesem Zweck gekennzeichnet werden kann); oder er kann einen höheren Stückpreis als den gewöhnlichen Satz für die ganze Arbeit erhalten, die teils in den Normalarbeitsstunden, teils in den Überstunden hergestellt wird; oder er kann für die Überzeitarbeit den gewöhnlichen Stückpreis empfangen und außerdem als Zuschlag zu jenem Preis eine Extravergütung in Gestalt eines Zeitlohnes für jede von ihm geleistete Stunde Mehrarbeit.

Im engen Zusammenhang mit der an dieser Stelle erörterten Frage, welches die Bedeutung der Leistungsintensivität als eines Faktors für die Bestimmung des Entgelts gewerblicher Arbeit ist, stehen jene häufig eintretenden Zwistigkeiten, bei welchen die Arbeiter sich beschweren, daß sie mit zu wenig Hilfskräften arbeiten müssen. In solchen Fällen geben die Leute zu, daß eine Gruppe von Dockarbeitern z. B. einen angemessenen Geldbetrag verdienen kann, daß aber die Gruppe zu klein sei, daß sie nur aus 6 Leuten bestehe, welche die Arbeit von 7 oder 8 vollbringen sollen, und daß daher jeder einzelne als Gegenleistung für seinen Tageslohn eine außergewöhnliche und — wie sie behaupten — unberechtigte Anstrengung machen müsse [1].

Um derartige Schwierigkeiten zu vermeiden, findet sich häufig in den Statuten der Gewerkvereine und in den zwischen den Unternehmern und den Arbeitern getroffenen Vereinbarungen eine genaue Angabe der Zahl der Leute, welche für die Vollendung einer bestimmten Art Arbeit anzustellen sind. So steht in den Statuten der Quebec Ship Labourers' Benevolent Society ein Artikel, welcher bestimmt, wieviel Leute mindestens eine Gruppe bei den verschiedenen Arbeiten bilden sollen, z. B.

---

[1] Der Einwand gegen die Arbeit mit einer ungenügenden Zahl von Hilfskräften läßt sich in einzelnen Fällen auf die „Theorie von der Arbeitsmasse", auf die weiter unten eingegangen wird, zurückführen. Nach dieser Theorie wird es als Unrecht betrachtet, wenn „ein Mann die Arbeit von zwei Männern tut". So heißt es in einem Manifest des Mr. Ben Tillett, des Generalsekretärs der Dock, Wharf Riverside and General Labourers' Union: „Die Unternehmer haben die hinterlistigste Form der Lohnverkürzung angewendet, die darin besteht, daß sie die Zahl der Leute, die zu einer Gruppe gehören, verringern. Dadurch werden diejenigen, welche in der Gruppe arbeiten, wie Sklaven angetrieben zu einer mörderlichen Arbeit, bei welcher die Bedingungen des Arbeitsvertrages nicht eingehalten und umfassende Lohnverkürzungen seitens der Unternehmer vorgenommen werden. Die Verringerung einer Gruppe von zehn auf sechs Leute bedeutet Arbeitslosigkeit und Hungerleiden für vier ihrer Genossen. Je zwei Leute, welche die Arbeit von drei übernehmen, bewirken eine entsprechende Vermehrung der Armee der Beschäftigungslosen. Jeder Pfennig, welcher auf diese Weise durch die Unternehmer von den Löhnen abgeknapst wird, bedeutet eine Beraubung der Arbeiter" (Times 29. August 1896).

sollen Schiffe mit Ladung nach einem Hafen 16 Arbeiter beschäftigen[1].

Dahin gehört auch die Entscheidung des Schiedsrichters, welche angibt, wieviel Arbeiter eine Gruppe bilden sollen, welche eine bestimmte Art Getreide aus dem Schiff auszuladen hat. Diese Entscheidung ist erwähnt in dem Bericht des Arbeitsamts über Streiks und Aussperrungen 1894, S. 170[2].

Es kann möglicherweise dagegen behauptet werden, daß in den oben angeführten Fällen der Gegenstand des Streites lediglich das Verhältnis zwischen Arbeitslohn und Arbeitsertrag bildet, und daß die Leistungsintensivität als ein besonderer Faktor dabei nicht in Frage käme. Nehmen wir an, daß 6 Arbeiter eine Gruppe bilden, die 6 Tonnen in der Stunde für einen Lohn von 6 d. pro Mann und pro Stunde fördern sollen. Wenn sie nun verlangen, daß ohne Kürzung ihres Lohnes ein 7. Mann der Gruppe zugeführt werden soll, so wird der Gesamtertrag dieser 6 Arbeiter in der Stunde für den ihnen bewilligten Gesamtlohn von 3 sh. fernerhin nur $5^1/_7$ Tonnen statt 6 Tonnen sein. Dagegen behauptet der Unternehmer, daß 3 sh. ein angemessener Preis für die Leistung des betr. Arbeitsquantums seien, und widersetzt sich dem Ansinnen, dafür mit einem geringeren Ertrage sich zufrieden geben zu sollen.

Wenn wir auch zugeben, daß der Grad der Anstrengung durch die Zahl des Ertragsquantums ausgedrückt werden kann, so ist doch stets zu beachten, daß wir es bei der Erörterung der Frage der Lohnbemessung mit der Beziehung zwischen Ertrag und Entgelt zu tun haben; der Ertrag aber muß nicht nur quantitativ (d. h. mit Rücksicht auf das Ertragsquantum), sondern stets auch qualitativ (d. h. mit Rücksicht auf die durch die Produktion gegebene Kraftanstrengung) betrachtet werden. Die Gegenleistung, welche der Arbeiter für seinen Lohn gibt, ist in

---

[1] Bericht der Kommission über Arbeit und Kapital in Kanada, 1889, S. 128, 129.

[2] Siehe auch Bericht über Streiks und Aussperrungen von 1893, S. 108.

erster Linie die Betätigung einer gewissen Leistungsintensivität. Die Herstellung eines bestimmten Arbeitsertrages hingegen wird von dem Arbeiter bei Abschluß des Lohnvertrages nur stillschweigend als selbstverständlich vorausgesetzt.

Die Betätigung der Arbeitskraft bedeutet gewöhnlich die Schaffung eines Arbeitsertrags[1]. Die Menge des Ertrages aber, welche von einem Arbeiter als Gegenleistung für eine bestimmte Lohnsumme geboten werden kann, hängt fast immer davon ab, welches Ertragsquantum durch die Betätigung einer gewissen, mehr oder weniger genau umschriebenen Leistungsintensivität hergestellt werden kann. Deshalb kann die Förderung einer Tonne Kohle dem Unternehmer vielleicht zweimal soviel kosten, wenn das Flöz außergewöhnlich schwer als wenn es besonders leicht zu bearbeiten ist. Der Häuer erhält dann einen höheren Preis pro Tonne für die Arbeit an einer schwierigen Stelle, denn sonst müßte er, um seinen üblichen Wochenverdienst (den Grafschaftsdurchschnitt) zu erlangen, mit einem weit höheren Intensivitätsgrad arbeiten, als in dem Lohnvertrag vorgesehen war. Bei der Bestimmung des dem Arbeiter zukommenden Lohnes wird daher eine Tonne Kohle, die an schwieriger Stelle gehauen ist, als 1½ oder als 2 Tonnen gerechnet. Der Ertrag wird, kurz gesagt, qualitativ (d. h. mit Rücksicht auf die gegebene Anstrengung) und quantitativ, (d. h. mit Rücksicht auf das Gewicht der geförderten Kohle) bemessen.

Wenn wir noch einmal die Baumwollspinnerei heranziehen, und wenn wir dabei einen Arbeiter voraussetzen, welcher Mulemaschinen bedient, deren Spindelzahl gerade vermehrt, und wodurch auch die Anzahl der ersponnenen Strähne in einer „Fabrikwoche“ erhöht wurde, so fragt es sich, welche Wirkung eine solche Verbesserung der Maschine auf den Lohnsatz des Arbeiters ausübt.

---

[1] Wenn man einen Arbeiter Wasser in ein Sieb schöpfen läßt, so würde er für diese Arbeit, obschon sie keinen Ertrag hervorbringt, einen Lohn erwarten.

Der Entgelt ist, wie man sich erinnern wird, ein Stückpreis; eine bestimmte Summe für 1000 gesponnene Strähne, die so festgesetzt ist, daß sie einen gewissen vereinbarten Geldbetrag für die Woche ergeben kann. Wäre die Grundlage des Lohnvertrages lediglich die Beziehung zwischen Lohn, Zeit und Ertrag ohne Rücksicht auf die bei der Herstellung des Ertrags aufgewendete Leistungsintensivität, so könnte der Unternehmer mit Recht verlangen, daß der Stücklohn dieses Arbeiters im genauen Verhältnis zu der erhöhten Produktivität der Maschine verkürzt werde. Da diese eine Vermehrung des Ertragsquantums zur Folge hat, so würde der hierauf gesetzte Stücklohn denselben Wochenverdienst ergeben, welchen der Arbeiter bisher bezogen hat. Kann der Arbeiter auch nun unter solchen Umständen einer bestimmten Verkürzung eines Lohnsatzes sich nach dem in diesem Gewerbe gültigen, zwischen Unternehmer und Arbeiter getroffenen Übereinkommen nicht widersetzen, so wird er doch dagegen auftreten, daß es sich dabei um einen Betrag handle, der im genauen Verhältnis zu der Produktionssteigerung, welche durch die Verbesserung der Maschine erreicht wird, steht. Der Spinner kann nach jenem Übereinkommen fordern, daß sein Stücklohnsatz so festgesetzt wird, daß er ihm ein höheres Wocheneinkommen sichert als das bisher bezogene. „Der Arbeiter, welcher die größere Maschine bedient, trägt eine größere Verantwortlichkeit und unterzieht sich einer anstrengenderen Tätigkeit und ist daher berechtigt, einen höheren Lohn zu beziehen[1].

Dementsprechend wird der neue Stücklohnsatz so vereinbart, daß der Gewinn, welcher durch die Verbesserung herbeigeführt wird, zu gleichen Teilen dem Unternehmer und dem Arbeiter zugute kommt[2]".

---

[1] Report on Wages and Hours of Labour 1894, Teil II S. 2. Nach einer Liste, welche dieser Bericht (S. 34) enthält, schwankt das wöchentliche Einkommen des Spinners und seiner Gehilfen zwischen 1 £. 17 sh. auf einer Maschine mit 36 Dutzend Spindeln und 3 £. 15 sh. 4 d. auf einer Maschine mit 116 Dutzend Spindeln.

[2] Ebendaselbst S. 3.

Die Ausführungen dieses Kapitels haben gezeigt, daß die einzelnen Arten des Arbeitsentgelts unter dem Lohnsystem trotz aller Verschiedenheiten eine gemeinsame Grundlage haben. Die Faktoren: Zeit, Ertrag, Anstrengung und Bezahlung sind es, welche in mehr oder weniger klar umschriebener Weise als Grundlage des Lohnvertrages in allen seinen Formen zu gelten haben[1].

Nachdem wir nun in einer, für unsere Zwecke ausreichenden Weise untersucht haben, welche Eigenschaften allen Systemen der Lohnzahlung eigentümlich sind, wollen wir in dem folgenden Kapitel die Punkte herausheben, in welchen diese verschiedenen Arten des Entgelts sich voneinander unterscheiden.

---

[1] Mit der Erwähnung der einzelnen Faktoren, welche die Grundlage des Lohnvertrages in seinen verschiedenen Formen bilden, soll keine vollständige Aufzählung aller Elemente gegeben sein, die bei der Festsetzung der Löhne in Betracht kommen. Eine solche Aufzählung würde die Erörterung von Fragen mit sich bringen, welche die Höhe des Lohnes beträfen, ein Gegenstand, der ganz außerhalb des Rahmens dieses Buches liegt.

Drittes Kapitel.

Der Zeitlohn.

„Im ganzen genommen," heißt es in dem Bericht des Arbeitsamts über Löhne und Arbeitszeit von 1894, Teil III (S. VI), „scheint das System des Zeitlohns die am weitesten verbreitete Art des Arbeitsentgelts im Vereinigten Königreich zu sein[1]."

Es gibt viele Arten gewerblicher Arbeit, deren Natur es mit sich bringt, daß das System des Zeitlohns allen andern Lohnsystemen vorgezogen wird. Das ist sehr häufig der Fall, wenn die äußerst gewissenhafte Sorgfalt in der Qualität der Arbeitsleistung von weit größerer Bedeutung ist als die Geschwindigkeit, die dabei aufgewendet wird. Besonders wird der Zeitlohn dort vorgezogen, wo die Qualität der Arbeitsleistung nicht leicht durch die Aufsicht festgestellt werden kann[2].

---

[1] In den gewerblichen Anlagen, einschließlich der von dem Staat und andern öffentlichen Körperschaften betriebenen, aber ausschließlich der Eisenbahnen, Straßenbahnen und der Omnibusse, welche von dem französischen Office du Travail 1891—1893 untersucht wurden, waren 70 % der Arbeiter (wovon 3 % Vorarbeiter, Vorarbeiterinnen, Lehrlinge, Kinder usw.) in Zeitlohn und 30 % in Stücklohn beschäftigt. Bei den Eisenbahnen standen einige Arbeiter in den Werkstätten im Stücklohn, alle andern Eisenbahnbeamten dagegen im Zeitlohn (vgl. Salaires et Durée du Travail dans l'Industrie Française Bd. I S. 514; Bd. III S. 543; Bd. IV S. 200). Diese Untersuchungen erstreckten sich nicht auf landwirtschaftliche Arbeiter, Seeleute, Fischer und Dienstboten.

[2] Der Zeitlohn wird jeder Art des Stücklohns gegenüber in allen den Fällen den Vorzug verdienen, wo eine Reihe aufeinanderfolgender Arbeits-

In allen diesen Fällen ist es jedenfalls nötig, Arbeiter von erprobter Zuverlässigkeit anzustellen, und es hat sich sehr häufig als zweckmäßiger herausgestellt, sich auf deren Ehrlichkeit und auf die wirksame Überwachung ihrer Arbeit durch Werkführer zu verlassen als auf den Anreiz, der durch die Stücklöhnung oder durch irgendeine andere Art der Bezahlung, welche im Verhältnis zu dem hergestellten Arbeitsquantum steht, gegeben ist, um die Vollendung ihrer Arbeit mit der nötigen Geschwindigkeit zu sichern.

Wo es sich um die Bedienung besonders wertvoller und feiner Maschinen handelt, wird häufig der Zeitlohn angewendet, um dadurch eine schlechte Behandlung und Überlastung dieser Maschinen zu verhüten, wozu der Stückarbeiter in seinem Bestreben, eine möglichst große Arbeitsgeschwindigkeit zu erreichen, leicht verleitet wird.

Eine andere Veranlassung für die Anwendung des Zeitlohnes ist oft darin zu suchen, daß die Messung oder Zählung des Ertrages während der Produktion mit großen Schwierigkeiten verbunden ist.

---

prozesse vollendet werden muß, ehe die Qualität des fertiggestellten Werkes beurteilt werden kann. So schreibt der Leiter einer Abteilung einer Schiffsbaufirma, welche außergewöhnlich hochklassige Arbeit leistet, um seine Überzeugung zu begründen, daß die unter seiner Aufsicht beschäftigten Leute nicht mit Sätzen nach dem Stück bezahlt werden können, folgendes: „Sie wissen natürlich, daß unsere Arbeit einen besondern Charakter trägt, und daß es selten vorkommt, daß ein Mann, der eine Arbeit anfängt, dieselbe auch durchweg bis zum Ende durchführt. So haben die Stahlplatten z. B., welche uns von den Fabriken in jedem Stadium der Verbogenheit geliefert werden, durch die Hände von acht verschiedenartigen Arbeitern zu gehen, ehe sie zur Montierung fertig sind. Würde die Arbeit im Stücklohn bezahlt, so würden die Arbeiter geneigt sein, bei der Behandlung dieser Waren die Qualität der Quantität unterzuordnen, wobei die Zurückführung mangelhafter Arbeit auf eine besondere Person unmöglich ist. A würde B die Schuld geben, dieser würde dieselbe seinerseits wieder auf C schieben, usw. Es würde sich dann als nötig erweisen, ständig einen Schiedsgerichtshof zur Schlichtung der Zwistigkeiten sitzen zu haben. Bei dem System dagegen, welches bei uns gebräuchlich ist, liegt kein Grund vor, weshalb nicht jeder Mann voll und ganz seine Schuldigkeit bei der Arbeit tun sollte."

Auch in dem Falle, in welchem die Natur der Arbeit sich von Tag zu Tag, ja, oft von Stunde zu Stunde ändert, ist die Festsetzung eines Stücklohnes für jedes einzelne Arbeitsprodukt im allgemeinen so schwierig, daß die Arbeiter in Zeitlohn beschäftigt werden müssen[1].

Wo es sich um Arbeit handelt, die ungewöhnlicher Natur und ganz besonders mühselig ist, veranlaßt der Versuch, für eine solche „schwer zu fassende Arbeit" einen Stücklohn zu bestimmen, so viel Mißhelligkeiten, daß es ratsamer ist, jene Arbeiten im Zeitlohn machen zu lassen. Dasselbe gilt für Reparaturen, und besonders für solche, bei welchen es erst möglich ist, den Umfang der nötigen Arbeit genau zu bestimmen, nachdem der Arbeiter sie angefangen hat.

Dies gilt auch, wo es unmöglich ist, jedes einzelne Arbeitsverfahren bei den Reparaturen so genau zu klassifizieren und abzuschätzen, daß keinerlei Zweifel über die Höhe des angemessenen Entgeltes nach Vollendung der Arbeit bestehen kann[2].

Ein anderer Grund, weswegen die Arbeiter bisweilen im Zeitlohn beschäftigt werden, liegt in der Unmöglichkeit, die Kontinuität ihrer Arbeit aufrechtzuerhalten. So fand der Verfasser, daß der Werkführer in einer Bandweberei vor kurzem die Weber vom Stücklohn auf Zeitlohn gesetzt hatte. Ehe der Weber seine Arbeit beginnen kann, muß eine andere Arbeiterkategorie erst den Webstuhl in Gang bringen, und während dies geschieht, muß jener unbeschäftigt bleiben[3]. In diesem Falle konnte kein

[1] Wenn eine neue Art Arbeit eingeführt wird, so ist es üblich, den Arbeiter auf Zeitlohn zu setzen, bis es sich ergibt, wieviel er an einem Tage schaffen kann. Nachdem dieses Quantum ermittelt ist und damit eine Grundlage, auf welcher der Stücklohn für jedes einzelne Produkt bestimmt werden kann, gefunden worden ist, wird der Zeitlohn in Stücklohn verwandelt.

[2] Es gibt anderseits Fälle, in welchen man ohne Schwierigkeiten Reparaturen gegen Stücklohn machen lassen kann, so z. B. haben die Schuhmacher in London, die noch mit der Hand arbeiten, mit den Meistern eine Übereinkunft getroffen, welche für ungefähr ein Dutzend verschiedener Reparaturarbeiten genau den entsprechenden Stücklohn festsetzt.

[3] Über ähnliche Fälle in der Wollweberei vgl. die Zeugenaussage, welche vor der Arbeitskommission von Mr. Allen Gee, Sekretär der West

Stücklohn berechnet werden, der jede unbillige Behandlung des Arbeiters, der ohne sein Verschulden so häufig untätig bleiben mußte, ausgeschlossen hätte. Dementsprechend wurden diese Leute in Zeitlohn beschäftigt und nach der Woche bezahlt, damit sie für die Tage oder Stunden, die sie nicht arbeiteten, keinerlei Verluste zu erleiden brauchten. Bisweilen werden die Stückarbeiter, welche auf Arbeit warten müssen, für die Zeit, in welcher sie so unfreiwillig unbeschäftigt sind, in Zeitlohn bezahlt, während der Stücklohn einsetzt, sobald die Arbeit für sie bereit ist[1].

Es ist in diesem Zusammenhange zu beachten, daß die Arbeiter, welche für die Woche und gegen Wochenlohn vertragsmäßig angestellt sind, häufig tatsächlich nach der Stunde bezahlt werden, indem ihnen nur die Zeit angerechnet wird, in welcher sie wirklich tätig sind. Wenn es sich um ein Gewerbe handelt mit ziemlich regelmäßiger Produktion und um einen gut geleiteten Betrieb, so kann die Arbeit ziemlich ununterbrochen fortgeführt werden; in einem solchen Fall verdienen die Arbeiter meist immer den vollen Betrag ihres vertragsmäßigen Wochenlohns; dagegen müssen die Arbeiter in Gewerben, deren Umsatz großen Schwankungen ausgesetzt ist, und besonders in Saisongewerben, häufig lange Zeit zwischen einzelnen Arbeiten pausieren; und da für diese Pausen, in welchen sie nicht arbeiten können, keine Bezahlung gewährt wird, so bleibt ihr tatsächlicher Wochenverdienst weit unter dem Wochenlohn, den sie nach ihrem Vertrage erwarten dürfen.

Riding Power Loom Weavers Association, gegeben wurde (Zeugenaussagen Gruppe C. Bd. I S. 201, 203).

[1] Vgl. Labour Gazette Januar 1895, S. 19.

Viertes Kapitel.

Der Werklohn (task wage).[1]

Es muß ein Unterschied gemacht werden zwischen dem Werklohn auf der einen Seite, dem Stücklohn und den mannigfachen Arten der progressiven Löhne (wie Zeit-Stücklohn)[2] auf der andern Seite. Mit diesen Lohnformen wird der Werklohn im gewöhnlichen Sprachgebrauch häufig verwechselt. Wenn ein Mann, der in Zeitlohn beschäftigt ist, ein bestimmtes Normalquantum des Ertrages in einem angegebenen Zeitabschnitt nicht erreicht, so kann er wohl entlassen werden, aber sein Unternehmer kann ihm von dem Lohn, den er für die Zeit, während welcher er beschäftigt ist, verdient hat, keinerlei Abzüge machen. Der Mann, der im Zeit-Stücklohn beschäftigt ist, bekommt, wenn er langsamer, als erwartet, arbeitet, die Löhnung für außergewöhnliche Anspannung nicht, die nach diesem System dafür ausgesetzt ist; er wird aber immer einen festen Minimallohn bekommen. Wenn aber der Arbeiter, der im Werklohn beschäftigt ist, innerhalb der festgesetzten Zeit das ihm als Aufgabe gestellte Arbeitsquantum nicht leistet, so muß er sich eine entsprechende Kürzung seines Lohnes gefallen lassen. Während außerdem der Arbeiter beim Stücklohn im genauen Verhältnis zu dem Quantum

---

[1] Das Wort „task wage“ ist unübersetzbar. Vgl. hierzu die Bemerkung in der Einleitung.

[2] d. h. ein fester Stundensatz, zu welchem eine Prämie hinzukommt, deren Höhe nach dem Stundenertrage bemessen wird, der über ein bestimmtes Normalquantum hinausgeht.

der geleisteten Arbeit bezahlt wird, und während der Mann, der im Zeit-Stücklohn arbeitet, eine Prämie empfängt, welche dem Überschuß des Ertrages über eine bestimmte Grenze hinaus entspricht, hat der im Werklohn arbeitende Mann keine Erhöhung seines Stundenlohnes zu beanspruchen, auch nicht, wenn er mehr als das erforderliche Ertragsquantum fertigstellen sollte.

Die Einführung des Werklohnes soll in einzelnen Fällen unter folgenden Umständen geschehen: Der Unternehmer läßt den Arbeiter einen neuen Artikel in Stücklohn anfertigen. Der Mann, der so schnell wie möglich arbeitet, bringt durchschnittlich x Artikel in der Stunde fertig. Nachdem in dieser Weise seine Leistungsfähigkeit abgeschätzt ist, geht man zum Werklohn über, der dem Arbeiter die Verpflichtung auferlegt, nicht weniger als x Artikel in der Stunde herzustellen. Es wird behauptet, daß dieser Lohn gewöhnlich nach einem niedrigeren Satze als der vorhergehende Stücklohn berechnet wird. Offenbar ist der Hauptgrund, der den Unternehmer zur Annahme des Werklohns bewegt, der, dasselbe Arbeitsquantum zu erhalten, das beim Stücklohn erzielt wurde, und dafür einen geringeren Entgelt zu bezahlen.

Es ist kaum nötig, hinzuzufügen, daß die Arbeiter gegen den Werklohn eine weitgehende Abneigung zeigen.

Fünftes Kapitel.

Der Stücklohn.

Obschon der Zeitlohn diejenige Art des Arbeitsentgelts ist, welche im Vereinigten Königreich die weiteste Verbreitung gefunden hat, so wird doch der Stücklohn in sehr vielen Industrien, besonders, wie es scheint, in solchen, für welche mächtige Gewerkvereine bestehen, sehr häufig angewendet[1]. Die Gründe, aus welchen die Unternehmer in bestimmten Fällen den Zeitlohn dem Stücklohn vorziehen, sind in dem vorhergehenden Kapitel auseinandergesetzt worden. Mit dem Stücklohn ist aber die Gefahr verbunden, daß der Arbeiter, in dem Bestreben, seinen Verdienst zu erhöhen, verleitet wird, der Qualität seines Ertrages eine unzureichende Aufmerksamkeit zu schenken. Hiergegen läßt sich die Erfahrung anführen, welche beweist, daß es in vielen Industrien durchaus möglich ist, sich gegen den Eintritt einer solchen Gefahr durch geeignete Vorsichtsmaßregeln zu schützen. Zweifellos ist sie vorhanden, und zwar besonders dort, wo es schwierig oder unmöglich ist, die Qualität der Arbeit durch Aufsicht festzustellen.

[1] „Von den 111 hauptsächlichsten Gewerkvereinen fordern 49, die 57 % der Gesamtmitgliedschaft umfassen, den Stücklohn, während 73 von den 111, mit 71 % der Gesamtmitgliedschaft, entweder den Stücklohn fordern oder ihn gern anerkennen. Die Zahl der Gewerkvereine, welche sich dem Stücklohn widersetzen, beträgt 38, und sie umfassen nur 29 % der Gesamtmitglieder aller Gewerkvereine“ (Industrial Democracy von Sidney und Beatrice Webb, S. 286 n.).

Aber die Fälle, in welchen diese Schwierigkeit oder Unmöglichkeit vorliegt, sind nicht so häufig, als man denken sollte.

So finden wir, daß Mr. A. E. Seaton, der leitende Direktor der Shipbuilding and Engineering Company Ltd. in Hull es in seiner Aussage vor der Arbeitskommission[1] nachdrücklich bestreitet, daß die Kesselmacher und die Eisenschiffsbauer durch Stücklohn zu nachlässigerer Arbeit verführt werden; die Arbeiter wissen, daß die Werkführer der Werft und des Lloyd sowohl wie die Sachverständigen des Marineamts keine schlechte Arbeit durchgehen lassen. Ebenso teilt Mr. A. Coventry, der Teilhaber von Messrs. Smith & Coventry von Manchester, Maschinen- und Werkzeugfabrik, derselben Kommission mit, daß seine Firma niemals Schwierigkeiten gehabt hätte, gegen Stücklohn Arbeit von befriedigender Qualität zu erhalten[2], und Mr. A. F. Hills, der leitende Direktor der Thames Ironworks and Shipbuilding Company Ltd. gab sein Zeugnis[3] in demselben Sinne ab. Es unterliegt jedenfalls keinem Zweifel, daß sehr viel Arbeit, zu deren Ausführung große Sorgfalt und Genauigkeit unbedingt erforderlich ist, auch bei Stücklohnzahlung getan, und zwar in einer durchaus befriedigenden Weise getan wird.

Es mag von Interesse sein, daß die dem Stücklohn innewohnende Tendenz, die den Arbeiter die Qualität der Quantität des Ertrages opfern läßt, in einzelnen Fällen nicht nur durch sorgfältige Aufsicht, sondern auch durch die Begrenzung des Ertrages abgeschwächt wird. Der Verfasser kannte einen Unternehmer der Uhrenfabrikation, der sich aus diesem Grunde weigerte, seinen Leuten mehr Arbeit in der Woche zu geben, als sie in den Stand setzen würde, eine vereinbarte Maximalsumme in Stücklohn zu verdienen.

Außer jenen besonderen Fällen, in welchen der Zeitlohn aus den oben angegebenen Gründen den Vorzug verdient, kann man

---

[1] Zeugenaussage vor der Labour-Commission, Gruppe A, Bd. III S. 340.

[2] Ebenda S. 351.

[3] Ebenda S. 314.

im allgemeinen behaupten, daß die Stückarbeit von sehr vielen Unternehmern eingeführt ist, weil sie sicherer die Maximalleistung, deren der Arbeiter fähig ist, verbürgt, ohne zu diesem Zwecke einen so großen Aufwand an Aufsicht zu erfordern, wie er zur Erzielung desselben Ergebnisses beim Zeitlohn nötig sein würde[1].

Denn obschon es einer wachsamen Aufsicht wohl gelingen mag, beim Zeitlohn die strenge Aufrechthaltung eines bestimmten Produktionsquantums durchzusetzen, so wird doch in Wirklichkeit regelmäßig die Schnelligkeit, mit welcher der Zeitlöhner arbeitet, beträchtlich niedriger sein als die, mit welcher der Stücklöhner arbeitet. Diese Tatsache kommt mit besonderer Deutlichkeit zum Vorschein, wenn Arbeiter, die in Zeitlohn beschäftigt waren, auf Stücklohn gestellt werden. Eine gewisse Klasse Arbeiter, welche in einer dem Verfasser bekannten Schuhfabrik Sohlen nähen, verdoppelte, als man zum Stücklohn überging, ihren Ertrag. Es stellte sich heraus, daß vier Maschinen, an welchen Leute in Stücklohn arbeiteten, annähernd dasselbe Ertragsquantum ergaben, das früher, als die Arbeiter noch in Zeitlohn standen, sieben Maschinen geliefert hatten.

In einer Fahrradfabrik wurde die überlegene Leistungsfähigkeit der in Stücklohn beschäftigten Arbeiter dem Verfasser durch die Tatsache offenbar, daß von fünf Lötherden drei kalt und unbenutzt waren, eine Tatsache, die um so rätselhafter war, als der ganze Betrieb äußerst lebhaft im Gang und mit Aufträgen überhäuft war. Die Erklärung wurde dahin gegeben,

---

[1] Vgl. die Zeugenaussage des Col. Maitland, Oberaufseher der königlichen Geschützfabrik, vor dem Committee on the Manufacturing Departments of the Army (1886—1887); er sagte: „Wenn man Zeitarbeit hat, so bedarf man sofort einer gewaltigen Menge Aufsicht, um die Leute im Gang zu halten. So wäre z. B. die Tagesleistung bei Nachtschicht fast unmöglich (sämtliche Leute würden schlafen), deshalb setzen wir jeden Mann, der in einer Nachtschicht arbeitet, mit ein oder zwei unwesentlichen Ausnahmen, auf Stücklohn" (Report 1887, S. 104). In einer großen Maschinenfabrik, die der Verfasser kennt, besteht der Gebrauch, gegen Schluß des regelmäßigen Arbeitstages, um ein beinahe fertiggestelltes Stück Ware vor Entlassung der Arbeiter noch zu beenden, dem Arbeiter, der im Zeitlohn steht, eine Pauschalsumme anzubieten, damit er noch bleibt.

daß die Arbeiter kürzlich auf Stücklohn gestellt worden waren, und daß infolgedessen zwei Leute jetzt dieselbe Arbeit leisteten, die früher in Zeitlohn von fünf Leuten vollbracht worden war. Ich habe in Fällen, die zu zahlreich sind, um sie zu erwähnen, festgestellt, daß die Steigerung des Arbeitsertrages, welche beim Übergang zum Stücklohn ermöglicht wurde, sich auf 30—50 % beläuft.

Unter dem Druck des ausländischen Wettbewerbes und der Forderung nach Lohnerhöhung und Verkürzung der Arbeitszeit wird wahrscheinlich die durch den Stücklohn erzielte größere Beschleunigung der Produktion die Unternehmer veranlassen, die Anwendung des Stücklohns in immer größerem Umfang anzustreben. In diesem Zusammenhang sind zwei Punkte zu beachten: In vielen Fällen, in welchen Arbeits- und Kraftmaschinen die Handarbeit verdrängt haben, findet man, daß die Arbeiter noch in Zeitlohn beschäftigt sind. Der Grund dafür ist, daß die Einführung dieser Maschinen die Produktionskosten beträchtlich herabgesetzt hat, und daß der Fabrikant so lange, bis die Anwendung dieser Maschinen allgemein geworden ist und den Marktpreis des Produkts beeinflußt hat, mit so hohem Gewinn rechnen kann, daß es sich für ihn nicht lohnt, seine Arbeiter auf Stücklohn zu setzen. Zunächst kann er durch Entlassung aller derjenigen, die nicht einen Arbeitsertrag, der sich mehr oder weniger dem möglichen Maximum nähert, leisten, einen Produktionserfolg erzielen, der für alle praktischen Zwecke genügt. Sowie aber der Wettbewerb der übrigen Unternehmer, die nun auch eine ähnliche Technik anzuwenden beginnen, schärfer wird, oder sowie es den Arbeitern gelingt, nach und nach Lohnerhöhung und Verkürzung der Arbeitszeit durchzusetzen, so wird es immer wahrscheinlicher, daß er schließlich den Druck des Stücklohnes anwenden muß.

Es ist ferner zu beachten, daß der Großbetrieb sich in der modernen Fabrikation immer mehr ausbreitet. Wenn ein Arbeiter hintereinander verschiedenartige Arbeiten vornehmen muß, so sind der Anwendung des Stücklohnes die größten Schwierigkeiten im

Wege, denn jeder Versuch, die einzelnen Arbeitsverrichtungen besonders abzuschätzen und zu bezahlen, verursacht mehr Mühe als die Sache wert ist. Dies ist aber der Fall bei vielen Arbeitern in kleinen Werkstätten, die abwechselnd verschiedene Teile der Arbeit ausführen müssen; dagegen ist es in Großbetrieben möglich, denselben Arbeiter Tag für Tag bei demselben Teilprozeß zu beschäftigen. Man kann daher erwarten, daß infolge der Ausdehnung der gewerblichen Großbetriebe auch die Tendenz zur Einführung des Stücklohnes gesteigert wird.

Die Gründe, aus welchen die Stückarbeit in einzelnen Gewerben vorgezogen, in andern abgelehnt wird, sollen im folgenden Kapitel erörtert werden.

Sechstes Kapitel.

Die Einwände der Arbeiter gegen die Stückarbeit.

Die Tatsache, daß die Arbeiter in einzelnen Fällen entweder dem Stücklohn oder dem Zeitlohn den Vorzug geben, erklärt sich zum großen Teil daraus, daß sie glauben, entweder beim Stücklohn oder beim Zeitlohn, je nach der Besonderheit des Falles, eine bessere Gewähr zu haben, den vollwertigen Entgelt für ihre Arbeitsleistung zu erzielen und den in dem Gewerbe üblichen Normalsatz für ihren Lohn aufrecht zu erhalten. Es ist schon erwähnt worden, daß der Stücklohn besonders häufig dort von den Arbeitern vorgezogen wird, wo sie durch große Gewerkvereine gut vertreten werden. Sie sind der Überzeugung, daß sie den vollen Geldwert ihrer Arbeitsleistung nur unter einem Lohnsystem realisieren können, welches die Aufrechterhaltung einer genauen Übereinstimmung zwischen dem Quantum der gelieferten Arbeit, dem Grade der dabei aufgewendeten Arbeitsintensivität auf der einen Seite und dem Entgelt für diese Arbeit auf der andern Seite, ausdrücklich zu einem wesentlichen Teil des Lohnvertrages macht. Wäre es dem in Zeitlohn beschäftigten Arbeiter gestattet, als Gegenleistung für seinen Lohn so wenig Arbeit, wie es ihm paßt, zu liefern, so würde die Zahlung nach Zeit als ein ihm durchaus annehmbares System betrachtet werden. Tatsächlich aber fordert der Unternehmer von dem Zeitlöhner die Vollbringung einer mehr oder weniger genau

umschriebenen Arbeitsmenge, und es ist, wie wir gesehen haben, dem Unternehmer durchaus nicht unmöglich, dieses bestimmte Arbeitsquantum so weit zu steigern, bis er für sein Geld weit mehr erhält, als ursprünglich beabsichtigt war. Gegen ein solches Verfahren glaubt der Arbeiter im großen Umfange durch die Annahme des Stücklohnsystems geschützt zu sein (unter welchem der Entgelt für die Arbeit jeder Stunde im genauen Verhältnis mit dem in dieser Stunde erzielten Ertrag steht), und besonders dann, wenn der Preis für jede Ertragseinheit verschiedener Art zwischen dem Unternehmer und dem Gewerkverein der Arbeiter auf gleichmäßiger Grundlage vereinbart wurde, wodurch die gleiche Zahlung für die gleichwertige Leistung den Arbeitern gesichert wird.

Der durch den Stücklohn gegebene Vorteil ist besonders in jenen Gewerben tatsächlich wahrzunehmen, in welchen Maschinen in großem Umfang angewendet werden, die sehr verschiedener Art sind und in einzelnen Fällen einen verschiedenen Grad der Leistungsfähigkeit ermöglichen. Es ist schon oben erwähnt worden, daß in der Baumwollspinnerei zwischen Unternehmern und Arbeitern eine Übereinkunft besteht, wonach der Stücklohn der Leute, welche Mulemaschinen mit verschiedener Spindelzahl und ungleicher Geschwindigkeit bedienen, in solcher Weise festgesetzt wird, daß der gleiche Lohn für gleichwertige Leistung ermöglicht wird. Es ist auch schon bemerkt worden, daß diese Baumwollspinner unter dem Stücklohnsystem, wie es in diesem Falle durch einen besonders mächtigen Gewerkverein vereinbart worden ist, imstande sind, nicht nur eine Extrabezahlung für die Erhöhung der Leistungsintensivität, die durch den Betrieb komplizierterer und schneller laufender Maschinen gegeben ist, zu erwirken, sondern sich auch einen großen Anteil an dem Mehrgewinn zu verschaffen, der durch die Verbesserung des Produktionsverfahrens erlangt wird. Das sind Vorteile, welche nach Ansicht dieser Baumwollspinner durch keine andere Lohnform als durch den Stücklohn hätten erreicht werden können[1].

---

[1] Siehe Industrial Democracy von Sidney und Beatrice Webb, S. 288, 289.

Ein anderes Beispiel, in welchem die Arbeiter unter ähnlichen Verhältnissen wie in der Baumwollspinnerei den Stücklohn dem Zeitlohn vorziehen, bietet die Schuhindustrie. In diesem Gewerbe ist die Handarbeit neuerdings durch Maschinenarbeit verdrängt worden, und es ist dabei ein neues Arbeitssystem (das sogenannte Gespannsystem) zur Anwendung gekommen. Dadurch ist nicht nur die Produktivität der Arbeitsleistungen beträchtlich erhöht worden, sondern es ist auch eine große Steigerung der damit verbundenen Leistungsintensivität nötig geworden. Um nun eine Erhöhung ihres Lohnsatzes im Verhältnis zur Steigerung der ihnen auferlegten Anstrengung durchzusetzen, um einen Anteil an dem durch die Verbesserungen der Produktionstechnik bewirkten Gewinne sich zu sichern, und um alle Streitigkeiten über das Ertragsquantum, das die Unternehmer als Gegenleistung für den Wochenlohn[1] von ihnen fordern, zu vermeiden, haben sich diese Arbeiter geweigert, weiter in Zeitlohn zu arbeiten und entschieden gefordert, daß man wieder zum Stücklohn, der früher in diesem Gewerbe lange Zeit vorherrschte, zurückkehre[2].

Ehe wir die Gründe, welche gegen diese Lohnform seitens

---

[1] Die Arbeiter behaupten, daß die Unternehmer in unbilliger Weise das Ertragsquantum, welches die Quantitätsbasis des Zeitlohnes bildet, in die Höhe treiben. Vgl. z. B. die Streitigkeiten, welche in der Labour Gazette, Febr. 1898, S. 60, 61 erwähnt werden.

[2] Obschon die Arbeiter des Kontinents größtenteils von dem sozialistischen Vorurteil gegen Stückarbeit erfüllt sind, so hat doch der fünfte internationale Kongreß der Diamantarbeiter, der im Sept. 97 in Antwerpen stattfand, eine Resolution angenommen, welche erklärte, daß der Zeitlohn in jeder Hinsicht den Interessen ihrer Mitglieder schädlich sei, und welche die allgemeine Einführung der Stückarbeit forderte. Der besondere Fall des auf Bestellung arbeitenden Schneidergewerbes verdient hier erwähnt zu werden. Hier bekämpft man den Zeitlohn, weil er nicht überall durchweg angewendet wird, die Unternehmer beschäftigen einige wenige Leute, wie behauptet wird, in Wochenlohn, und bemühen sich natürlich, für diese Leute auch Arbeit in schlechter Zeit zu finden, in der der Stückarbeiter unfreiwillig untätig bleibt (vgl. Labour Gazette, Januar 1895, S. 27). Die Tatsache, daß die Arbeiter, welche von Kontraktoren und Subkontraktoren beschäftigt werden, in einzelnen Fällen sich dem Zeitlohn widersetzen, wird bei der Erörterung dieser Systeme im späteren Kapitel erklärt werden.

der Arbeiter vorgebracht werden, prüfen, müssen wir darauf hinweisen, daß der Ausdruck „Stückarbeit“ im gewöhnlichen Sprachgebrauch auf zwei ganz verschiedene Arten des gewerblichen Arbeitsverhältnisses angewendet wird. Wenn ein Arbeiter das „abscheuliche System der Stückarbeit“ verurteilt, so meint er damit gewöhnlich Akkordarbeit unter dem Akkordmeister oder Zwischenmeister, nicht etwa die Stückarbeit an sich. Das System des Kontrakts und Subkontrakts wird in späteren Kapiteln behandelt werden, und an dieser Stelle soll nur der Einwand untersucht werden, welcher gegen Stückarbeit im gewöhnlichen Sinne erhoben wird. Ein grundsätzlicher Protest gegen das System des Stücklohnes geht ebenso sehr von sittlichen als von materiellen Erwägungen aus. Man hat die Beobachtung gemacht, daß die Stückarbeit in vielen Fällen die Züchtung verderblicher Gewohnheiten fördert. Die in Stückarbeit beschäftigten Arbeiter, und zwar keineswegs die ungewandtesten, verbringen oft einen oder mehrere Tage in teilweiser oder vollständiger Untätigkeit. Diese Zeit der Erholung, die nicht immer in sehr erhebender Weise verbracht wird, wird dann dadurch wieder eingeholt, daß während des übrigen Teils der Woche mit rasender Geschwindigkeit gearbeitet wird. Alle diejenigen, welche mit den Verhältnissen vertraut sind, werden zugeben, daß dieser Einwand gegen Stückarbeit stichhaltig ist, obschon man kaum darauf hinzuweisen braucht, daß die der unregelmäßigen Arbeit anhaftenden Übel im höchsten Maße sehr oft auch dort zu finden sind, wo die Arbeiter nicht in Stücklohn, sondern in Zeitlohn beschäftigt werden, z. B. bei den „gelegentlichen“ Dockarbeitern.

Ein anderer Grund, der gegen die Stückarbeit häufig vorgebracht wird, liegt darin, daß diesem System die Tendenz eigentümlich sei, die Leistungsintensität auf einen so hohen Grad zu steigern, daß dadurch sowohl die Wohlfahrt des einzelnen Arbeiters wie der Arbeiterklasse im allgemeinen geschädigt wird. Es lohnt sich wohl, näher darauf einzugehen, in wie weit dieser Einwand zutrifft.

Adam Smith bemerkt ausdrücklich, daß „Arbeiter bei reichlich bemessener Stücklöhnung sich sehr leicht überarbeiten, und ihre Gesundheit und ihren Körper in wenigen Jahren zerstören". Er beruft sich auf folgenden Fall, der von einem italienischen Arzt erwähnt wird, welcher als Autorität auf dem Gebiete der Berufskrankheiten gewerblicher Arbeiter damals bekannt war. „Wir zählen unsere Soldaten nicht zu der fleißigsten Gruppe unserer Bevölkerung. Wenn aber die Soldaten in einzelnen besonderen Arbeitszweigen gegen hohen Stücklohn beschäftigt wurden, mußte ihr Offizier häufig mit dem Unternehmer vereinbaren, daß ihr Tagesverdienst nicht über eine bestimmte Summe hinausgehen dürfe. Bis diese Vereinbarung getroffen war, trieb gegenseitiger Wetteifer und das Verlangen nach höherem Verdienst sie meistens dazu an, sich zu überarbeiten und ihre Gesundheit dadurch zu schädigen[1]."

Ähnlich sind die Tatsachen, welche dem Verfasser von einer großen, im Teehandel tätigen Firma mitgeteilt wurden. Dieser Unternehmer verwandelte den Lohn einzelner seiner Arbeiter, welche schwere Lasten zu tragen haben, aus einfachem Zeitlohn in Zeit-Stücklohn (d. h. in Zeitlohn, welcher durch eine Prämie auf den Ertrag der geleisteten Arbeit ergänzt wird). Als er aber ungefähr Ende der ersten Woche entdeckte, daß die Aussicht, eine hohe Prämie zu verdienen, die Leute veranlaßt hatte, ihre Kräfte weit über Gebühr anzuspannen, und sie sichtlich an Gesundheit verloren, traf er Maßregeln, um solche Ausschreitungen in Zukunft zu verhindern. Es bleibe übrigens dahingestellt, ob der Grad der Überanstrengung, der in Fällen, wie den beiden soeben erwähnten, erreicht wird, nicht zum großen Teil durch die folgende Erwägung Mc. Cullochs erklärt wird: „Daß dieser übertriebene Eifer sich nur zeigt, wo die Arbeiter nur kurze Zeit beschäftigt sind, oder dort, wo sie erst damit beginnen, unter diesem System tätig zu sein"[2].

---

[1] Wealth of Nations, Buch 1, Kapitel 8.

[2] Treatise on Wages S. 70.

Thornton bemerkt, daß Stückarbeit dazu führe, daß die Leute sich überarbeiten[1].

Lord Brassey hat vieles beobachtet, was die oben angeführte Ansicht des Adam Smith bestätigt, und er belegt sie durch folgende Beispiele: „In Brasilien werden Sklaven zum Transport von Kaffeesäcken verwendet; diese Leute tragen die Kaffeesäcke, welche 2—3 Zentner wiegen, auf ihren Köpfen aus den großen Lagerhäusern nach den Schiffen. Sie schleppen diese gewaltigen Lasten oft auf eine Entfernung von 3—400 Yards. Sie sind die kräftigsten Sklaven in Brasilien und sie werden nach einem festen Satze im Verhältnis zu dem geleisteten Arbeitsquantum bezahlt. Sie arbeiten mit der höchsten Anspannung ihrer Kräfte, um so bald wie möglich eine Summe zu verdienen, die ausreicht, um ihnen ihre Freiheit zu erkaufen, und es gelingt ihnen auch im allgemeinen, den nötigen Betrag in 3 oder 4 Jahren anzusammeln. Ihre Lebensdauer aber ist sehr kurz, weil sie in dem leidenschaftlichen Streben nach diesem Ziel ihre Gesundheit zu häufig durch Überanstrengung opfern, obschon ihre Nahrung, die aus getrocknetem oder gepökeltem Fleisch vom Flusse Plate und in großen Mengen mehlhaltiger Speisen besteht, ausreichend ist[2]. Dieses Beispiel zeigt zweifellos, daß bei außergewöhnlich schwerer Arbeit und außergewöhnlich starkem Anreiz zur Betätigung — der allerdings stärker ist als bei gewöhnlicher Stückarbeit — die Leute leicht in Versuchung geraten, sich in gesundheitsschädigender Weise anzustrengen. Hier handelt es sich aber darum, die Frage zu entscheiden, wie weit die Behauptung, daß die Stücklöhnung Überanstrengung herbeiführt, durch Tatsachen erwiesen wird, die sich auf gewöhnliche Arbeiter beziehen.

Meine eigenen Beobachtungen reichen nicht aus, um auf diese Frage eine bestimmte Antwort zu geben. Einige Arbeiter, die in Stücklohn beschäftigt sind, spannen jeden Nerv an, um einen großen Ertrag zu erzielen; andere beschränken sich auf die

---

[1] On Labour S. 315.
[2] Work and Wages S. 267, 268.

Herstellung eines Quantums, das ausreicht, um ihnen den üblichen Wochenverdienst zu sichern; viele aber leisten absichtlich weniger Arbeit, als es ihnen leicht möglich wäre[1], weil sie sicher sind, daß der Unternehmer, sobald er findet, daß sie schneller arbeiten können, ihren Lohnsatz ändert, und ihren Stücklohn kürzt[2]; andere wiederum begrenzen die Anspannung ihrer Leistungsfähigkeit unter dem Einflusse jener Ideen, welche wir kurz als die „Theorie der Arbeitsmasse" bezeichnen wollen.

Ein Punkt verdient unsere ganz besondere Aufmerksamkeit; wenn wir den Grund des schädlichen Druckes beurteilen wollen, der durch das System des Stücklohnes ausgeübt wird, so müssen wir nicht nur die rein körperliche Anstrengung, sondern auch die geistige und psychische Anspannung in Betracht ziehen. So beobachtete ich z. B. einen Mann, der Schrauben anfertigte. Er arbeitete an zwei Maschinen zugleich unter Beistand eines Knaben; wäre er im Zeitlohn beschäftigt gewesen, so hätte nichts ihn veranlassen können, mehr als eine Maschine zu bedienen; es ist zweifellos, daß die Anspannung der Nerven, die durch die gleichzeitige Bedienung zweier Maschinen verursacht wird, in vielen Fällen sehr erheblich ist[3].

---

[1] „Die Zeugen sind sich nicht darüber einig, ob die Arbeiter nach stillschweigender Vereinbarung auf ein solches Quantum sich beschränken, das sie in den Stand setzt, 1/3 über ihren regelmäßigen Tageslohn zu verdienen, weil sie eine Verkürzung ihrer Stücklohnsätze fürchten, sobald sie mehr verdienen. In einigen Werkstätten scheint die Gleichmäßigkeit der Verdienste auf diesen Schluß hinzuweisen, in andern besteht eine größere Verschiedenheit, und im Verlauf der Zeugenaufnahmen wurden Beispiele angeführt, in denen der Lohn einzelner Arbeiter den allgemeinen Durchschnitt weit übertraf" (Report of Committee on the Manufacturing Departments of the Army, 1887, S. X).

[2] Es kommt auch vor, daß die Unternehmer durch eine Stücklöhnung, welche z. B. 25 % mehr ergibt als der gewöhnliche Zeitlohn, die Arbeiter veranlassen, einen größeren Arbeitsertrag in der Stunde zu leisten, und daß die Unternehmer sie dann wieder auf ihren gewöhnlichen Zeitlohn setzen, indem sie fordern, daß sie ebensoviel in der Stunde herstellen, als beim Stücklohn. Fälle dieser Art, die in Maschinenwerkstätten vorgekommen sein sollen, sind dem Verfasser berichtet worden.

[3] Es gibt natürlich Fälle, in welchen es vollständig möglich ist, ohne die Kräfte eines Mannes außergewöhnlich anzuspannen, ihn zwei Maschinen

Von größerer Bedeutung ist es aber, daß die Arbeiter einer Maschinenwerkstätte es selbst als eine allgemein gültige Tatsache hinstellen, daß das von einem Stückarbeiter hergestellte Produkt nicht so gut ist und nicht so gut sein kann als das, das ein in Zeitlohn beschäftigter Mann leistet. Das Produkt des Stücklöhners wird häufig als fehlerhaft zurückgewiesen mit der Forderung, daß er es in „seiner eignen Zeit" verbessere. Ein solches Verfahren erregt natürlich Verbitterung, wodurch der durch die Arbeit ausgeübte Druck noch erheblich gesteigert wird. Dagegen behauptete der Werkführer, unter dessen Aufsicht der erwähnte Schraubenarbeiter tätig war, ausdrücklich, daß die unter Zeitlohn hergestellten Produkte fast ebenso häufig fehlerhaft seien als die unter Stücklohn hergestellten, und ich glaube, daß diese Behauptung nicht weit von der Wahrheit abliegt.

Um mich selbst durch Tatsachen von dem durch den Stücklohn geübten Druck zu überzeugen, habe ich zahlreiche Gelegenheiten wahrgenommen, um Maschinenarbeiter in verschiedenen Werkstätten zu beobachten, während sie durch Kraft getriebene Maschinen, wie z. B. Zylinderbohrer, Drehladen, Glättmaschinen usw., bedienten. In einzelnen Fällen war es nötig, daß der Arbeiter häufig an die Maschinen herantrat, um ihren Gang zu leiten und zu regulieren. In andern Fällen aber schien es, als ob die ganze Arbeit durch den Dampf getan würde, während der Arbeiter im allgemeinen damit beschäftigt war, die Maschine zu beobachten und sie gelegentlich ein wenig zu richten; den größten Teil der übrigen Zeit verbrachte er aber damit, anscheinend untätig, die Hände in den Taschen, dazustehen. Lange Zeit konnte ich nicht einsehen, wie ein Mann, der eine Maschine unter solchen Umständen bedient, durch Einführung des Stücklohns dazu verleitet werden kann, seine Kräfte in einer Weise anzuspannen, daß sein Wohlbefinden dadurch Schaden erleiden

zugleich bedienen zu lassen. Wenn die Arbeiter sich dem widersetzen, so kommt hier wiederum häufig die „Theorie der Arbeitsmasse" in Betracht, die verbietet, daß ein Mann „die Arbeit von zweien" tue (s. unten am Schluß dieses Kapitels).

könnte. Meine Ansicht änderte sich aber, als ich eines Tages einen Arbeiter traf, der einen Zylinderbohrer bediente, und mit dem ich mich während der zeitweiligen Abwesenheit des Werkführers frei unterhalten konnte. Dieser Arbeiter erklärte mir, daß, sobald eine solche Maschine einmal in Gang gebracht, zunächst keine schwierige Arbeit durch ihre Bedienung bedingt sei. Aber um sie in Betrieb zu bringen, muß die Maschine „gestellt" werden, d. h. das zu bearbeitende Material muß um Haaresbreite genau in die rechte Lage gebracht werden, und bei dieser Tätigkeit kommt die durch den Stücklohn bewirkte außergewöhnliche Anstrengung in Frage[1].

Gewiß vergessen wir oft gar zu leicht, daß die Arbeiter nicht nur Muskeln, sondern auch Nerven haben, und daß geistige Ermüdung keineswegs nur bei denen vorkommt, auf die wir gewöhnlich die Bezeichnung „Hirnarbeiter" beschränken. Tatsächlich sind wenige Verrichtungen so aufreibend wie die exakte und präzise Richtung einer Maschine unter möglichster Zeitersparnis. Wenn wir den Fall eines Arbeiters, der im Stücklohn z. B. ein paar Exzenter bohrt, mit dem eines Chirurgen vergleichen, der 9 Stunden während des Tages damit beschäftigt ist, eine Reihe von Operationen vorzunehmen, wie z. B. den Steinschnitt oder die Trepanation, und der diese ebenfalls unter möglichster Zeitersparnis vornimmt, so können wir mutatis mutandis uns mit Hilfe dieses Vergleiches davon überzeugen, wie weit jener gegen Stückarbeit erhobene Einwand stichhaltig ist, wonach sie

[1] Ein Maschinenbauunternehmer teilte der Arbeitskommission mit, daß sowohl bei Zylinderbohrern wie bei andern Maschinen 1/4 bis 1/5 der Zeit darauf verwendet wird, die Maschinen in Gang zu bringen (Zeugenaussage vor der Labour Commission, Gruppe A, Bd. III S. 358 Anm.). Es soll damit nicht gesagt sein, daß der Unterschied in dem Ertragsquantum, welches von dem Stückarbeiter und dem Zeitarbeiter hergestellt wird, in solchen Fällen ausschließlich auf die höhere Geschwindigkeit zurückzuführen ist, mit welcher der Stückarbeiter eine Maschine in Gang bringt; viel Zeit kann auch in anderer Weise gespart werden, z. B. dadurch, daß der Mann, während der Zylinderbohrer in Betrieb ist, schon seine Arbeit für die nächste Maschine herrichtet.

sehr häufig einen Grad der Leistungsintensität bewirkt, welcher die Wohlfahrt der Arbeiter beeinträchtigen muß.

Man könnte vielleicht behaupten, daß eine notwendige Beziehung zwischen Stücklohn und einem besonderen Grad der Leistungsintensität nicht bestehe, weil der Arbeiter, der im „Zeitlohn und 1/4 Stücklohn" beschäftigt ist, unter keinem Zwang steht, schneller als mit normaler Geschwindigkeit zu arbeiten, es sei denn, er begehre nach einem höheren Geldverdienst. Aber selbst wenn ein Mann ganz damit zufrieden wäre, lediglich so viel wie bei Zeitlohn zu verdienen, indem er mit gewöhnlicher „Zeitlohn-Geschwindigkeit" arbeitet, so bleibt ihm im allgemeinen nicht die Wahl darüber zu entscheiden. Denn wenn ein Unternehmer seine Leute auf Stücklohn stellt, so verfolgt er damit den ausdrücklichen Zweck, die Produktion zu beschleunigen, und ein Fabrikant erklärte dem Verfasser, daß er sicher jeden Mann in seinem Betrieb entlassen würde, der nicht mindestens „Zeit und 1/4" machte. Es unterliegt keinem Zweifel, daß ein schnellerer Gang der Produktion durchgeführt werden kann, wo der Stücklohn gebräuchlich ist als dort, wo die Leute im Zeitlohn beschäftigt werden. Es kommt noch hinzu, daß unter dem Stücklohnsystem diejenigen Arbeiter, deren Leistungsfähigkeit unter dem Durchschnitt bleibt oder deren Kraft durch Alter verringert ist, nur sehr schwer, wenn überhaupt noch Beschäftigung finden — ein Umstand, der nicht übersehen werden sollte, wenn die Gründe erörtert werden, aus welchen die Arbeiter den Stücklohn häufig verwerfen.

Wenn wir diese Ausführungen zusammenfassen, so müssen wir zugeben, daß der Stücklohn unter gewissen Umständen einen Grad der Leistungsintensität herbeiführt, der die Wohlfahrt der Arbeiter beeinträchtigt. Ist der Lohnsatz so niedrig, daß eine ausreichende Lebenshaltung nur durch außergewöhnliche Beschleunigung des Arbeitsverfahrens aufrecht erhalten werden kann, so ist es sehr wahrscheinlich, daß die Stückarbeit zur Überanstrengung führt. Selbst wenn der Lohnsatz an sich nicht besonders niedrig ist, die Arbeit aber öfter aussetzt, lange Perioden

der Beschäftigungslosigkeit vorkommen, und besonders, wenn das Arbeitsangebot die Nachfrage übersteigt, dann wird der Arbeiter durch das Verlangen, für sich und seine Familie so viel wie möglich zu verdienen, solange die Arbeit vorhält, leicht veranlaßt werden, seine Kräfte zu überanstrengen. Wo dagegen die große Masse der Arbeiter ziemlich beständige Beschäftigung finden kann, und wo der Lohnsatz einigermaßen ausreichend ist, da wird man finden, daß Überanstrengung nicht notwendig untrennbar mit dem Stücklohn verbunden ist.

Der englische Arbeiter besitzt in der Regel, wenn er nicht unter dem Druck der Armut steht, genügende Rücksicht für seine Gesundheit und sein Wohlbehagen, daß er seine Kräfte nicht so leicht bis zur äußersten Grenze seiner Leistungsfähigkeit anspannen wird. Wenn z. B. bei den Baumwollwebern die Stückarbeit an sich ausreichte, die höchste Leistung, deren die Arbeiter fähig sind, zu erzielen, wie käme es dann, daß die Unternehmer, um die Schnelligkeit der Arbeit zu steigern, das Bonussystem erfunden haben, ein System, das als Ergänzung zu den Stücklöhnen Prämien auf die Beschleunigung der Arbeit setzt? oder wie könnten wir es erklären, daß die Unternehmer sich gewöhnlich genötigt sehen, eine weitgehende Wachsamkeit und Aufsicht zur Erlangung eines genügenden Arbeitsquantums zu betätigen, und daß sie die Aufseher zu diesem Zweck nicht durch Zeitlohn, sondern im Verhältnis zu dem Ertrage ihrer Untergebenen bezahlen, und daß sie diese Aufseher entlassen, sobald es denselben nicht gelingt, die Arbeiter so anzutreiben, daß der Ertrag ihrer Arbeit genügend erscheint?[1] Ja selbst unter solch einem „Antreibesystem" arbeiten die Weber faktisch niemals bis zur höchsten Grenze ihrer Leistungsfähigkeit, außer vielleicht kurz vor

[1] Vgl. die Zeugenaussage, welche vor der Arbeitskommission von Mr. D. Holmes gemacht wurde, dem Präsidenten der Burnley Weavers' Association, und von Mr. M. Booth, dem Sekretär der Ashton-under-Lyne District Weavers' Association (Gruppe C, Bd. I S. 34, 35, 39, 40, 45), und von Mr. T. Birtwistle, dem Sekretär der Northeast Lancashire Weavers' Association (ebendaselbst S. 53, 59, 61).

einem Feiertage, um dann eine Extrasumme zur Bestreitung ihrer Vergnügungen zu verdienen [1].

Niemand wird bestreiten, daß die Baumwollarbeiter Lancashires im allgemeinen so viel arbeiten, wie von ihnen verlangt werden kann. Aber daß sie häufig oder regelmäßig ihre Kräfte überanspannten, kann kaum behauptet werden. Dasselbe läßt sich von unsern Kohlenbergleuten und von Arbeitern anderer Gewerbe sagen, in welchen die Stückarbeit vorherrscht.

Obschon eine erschöpfende Aufzählung aller Gründe für die Unbeliebtheit der Stückarbeit nicht versucht werden soll, so muß doch noch ein Umstand kurz erwähnt werden, der die besten Arbeiter in vielen Gewerben gegen dieses System einnimmt. Da der Stücklohn häufig eine Arbeitsgeschwindigkeit veranlaßt, die sich nicht mit der erstklassigen Qualität der Ausführung verträgt, wird er von Arbeitern, die einen Stolz auf ihre Arbeit setzen, verabscheut. Die Stückarbeit führt fraglos in vielen Fällen zur Verschlechterung des Ertrags. In Werkstätten mit Stückarbeit hört man häufig — nach dem Ausspruch eines Betriebsingenieurs — jene häßlichen Worte: „Das muß genügen!" Es soll damit keineswegs behauptet werden, daß jeder Arbeiter ohne Unterschied sich gegen eine Verschlechterung der Qualität der Produkte auflehnen würde, immerhin aber gibt es viele, die wirkliche Künstler sind und aufrichtig jene Nachlässigkeit der Ausführung hassen, welche in vielen Gewerben eine Begleiterscheinung des Stücklohnes ist. Nichtsdestoweniger muß man beachten, daß, wie schon angedeutet, Produkte von unbestrittener Vollkommenheit der Ausführung in zahlreichen Gewerben von Arbeitern hervorgebracht werden, die regelmäßig in Stücklohn beschäftigt sind.

Wir kommen jetzt zu jener wichtigen Klasse von Einwänden

---

[1] Vgl. die Bemerkungen von Mr. Mundella und die Zeugenaussage vor der Arbeitskommission von Mr. W. Noble von der United Cotton Manufacturers' Association (Zeugenaussage vor der Arbeitskommission, Gruppe C, Bd. I S. 167, 168). Meine eigenen Untersuchungen haben dazu geführt, dieselben Tatsachen bei der Baumwollspinnerei zu konstatieren.

gegen den Stücklohn, welche sich auf den Einfluß beziehen, den er auf die Höhe des Arbeitsentgelts ausübt. Damit in Verbindung steht die ihm innewohnende Tendenz, Reibungen zwischen den Arbeitern und den Unternehmern herbeizuführen, da diese, mit Recht oder Unrecht, in den Verdacht kommen, sich dieser Lohnform zu bedienen, um eine Arbeit, die 6 Pence wert ist, für 5 Pence zu bekommen. Es gibt wohl kaum eine Form der Stücklöhnung, welche nicht zu ernsten Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Käufer und dem Verkäufer der Arbeit leicht Veranlassung geben kann. Es scheint, daß bei der Festsetzung des Stücklohnes der Unternehmer in einzelnen Fällen die Sätze so hoch bestimmt, wie sie sich irgendwie mit der Erzielung seines üblichen Gewinns vertragen[1].

---

[1] Der Eigentümer eines Schiefersteinbruches sagte vor der Arbeitskommission folgendes aus: „Bei der Festsetzung der Stücklöhne suchen wir natürlich die Sätze für Arbeiten, die nichts abwerfen, herabzudrücken." Wenn es sich dagegen um einen schieferreichen Bruch handelt, werden die Lohnsätze der Leute ausgiebiger bemessen (Zeugenaussage Gruppe A, Bd. II S. 5). Vgl. die Aussage des Leiters eines andern Schiefersteinbruches ebenda S. 19. In einer Flintglasfabrik wurden, nach der mir von dem Unternehmer gemachten Aussage, für Thermometerröhren höhere Stückpreise gezahlt (d. h. sie ergaben einen höheren Wochenverdienst), als für die Herstellung von Weingläsern. Denn diese werden nur mit einem geringen Nutzen verkauft, während die Firma beim Verkauf von Thermometerröhren einen hohen Gewinn erzielt. Ebenso soll in der Konfektion für die Herstellung von Artikeln, die als Neuheiten auf den Markt kommen und daher einen größeren Preis als andere Waren, die einer schärferen Konkurrenz ausgesetzt sind, erzielen, ein höherer Stücklohn gezahlt werden, weil sie eben gewinnbringender sind. Die Stücklöhne werden in einzelnen Betrieben auch höher sein in guten Zeiten als in den Zeiten schlechten Geschäftsgangs. Eine Arbeit z. B., die in guten Zeiten dem Arbeiter einen Verdienst von „Zeit und 1/3" bringen würde, würde ihm in schlechter Zeit nur einen Verdienst von „Zeit und 1/4" abwerfen. In diesem Zusammenhang können auch die Fälle erwähnt werden, in denen eine größere Summe für die Produktionseinheit unter dem Stücklohn- als unter dem Zeitlohnsystem bezahlt wird. Sehr oft bleibt sich der Preis unter allen diesen Systemen gleich. So war nach den alten englischen Statuten, welche die Löhne bestimmten, der für den Tag gezahlte Zeitlohn und der für das an einem Tage gewöhnlich vollbrachte Arbeitsquantum gezahlte Stücklohnpreis identisch (s. Wealth and Progress von George Gunton, S. 181, 182). So erhält ein Londoner Setzer, der nach der

In andern Fällen wiederum wird er das Einkommen der Leute im Auge behalten, und wenn er glaubt, daß sie zu viel Geld verdienen, wird er durch beständige geringfügige Herabsetzung ihren Stücklohn erniedrigen („Akkorddrücken"). Es kommt auch vor, daß er sich bereit erklärt, den Arbeitern zu gestatten, z. B. 9 d. in der Stunde zu verdienen. Wenn er aber dann als Norm die Leistungsgeschwindigkeit einiger außergewöhnlich schneller Arbeiter — derjenigen Klasse, welche die Arbeiter „Jager" nennen — aufstellt, dann gestaltet sich der Stücklohn so niedrig, daß die gewöhnlichen Arbeiter nicht mehr als 6 oder 7 d. die Stunde verdienen können, und daß sie dazu einen Intensitätsgrad der Anstrengung betätigen müssen, der, nach ihrer Ansicht, den bei Abschluß des Lohnvertrages in Aussicht genommenen weit übertrifft, und gegen den sie verschiedene Einwände erheben.

Es mag gestattet sein, beiläufig einige kurze Erläuterungen zu den erwähnten Mitteln, durch welche die Unternehmer den Lohn kürzen, zu geben. Nach obiger Reihenfolge käme zuerst das System dauernder, geringfügiger Verkürzungen des Lohnsatzes, das „Akkorddrücken" in Betracht. Wenn ein neuer Artikel zu einem bestimmten Herstellungspreis in Arbeit gegeben wird, und wenn der Arbeiter, der bei gewöhnlicher Stückarbeit „Zeit und 1/3" verdient, in diesem Falle es bis zu „Zeit und 3/4" bringt, so kann man mit Wahrscheinlichkeit annehmen, daß ein Irrtum vorliegt, und daß die Stück-

---

Lohnliste des Gewerkvereins arbeitet, 8 1/2 d. für 1000 „n" Petit, sein normaler Stundenlohn beträgt 8 1/2 d., und 1000 „n" Petit sind das Arbeitsquantum, das ein Setzer in einer Stunde fertig bringen kann und soll. Bisweilen wird aber unter dem Stücklohn für ein bestimmtes Arbeitsquantum mehr bezahlt als unter Zeitlohn, weil die Leute schneller unterm Stücklohn als unterm Zeitlohn arbeiten, und die Beschleunigung der Produktion die Generalunkosten des Betriebes verringert, die sich aus den stehenden Ausgaben für Grundrente, Zinsen, Bureaugehälter usw. zusammensetzen. In dieser Weise erklärte ein Unternehmer der Arbeitskommission, warum die von seiner Firma gebauten Maschinen mehr Arbeitskosten veranlassen, wenn sie unterm Stücklohn als wenn sie unterm Zeitlohn hergestellt werden (vgl. Zeugenaussage vor der Arbeitskommission, Gruppe A, Bd. III S. 358).

löhne zu hoch angesetzt sind. Es ist keineswegs überraschend, wenn der Unternehmer es für nötig erachten sollte, die Preise bei einem solchen Satz herunter zu schrauben, so daß die Leute danach nicht mehr als „Zeit und 1/3" verdienen können. Nichtsdestoweniger kann man in einzelnen Fällen Zweifel darüber hegen, ob der Unternehmer klug handelt, wenn er solche Verkürzungen eintreten läßt. Denn wenn die Leute wissen, daß sie als Folge intensiver Arbeit eine Herabsetzung des Lohnsatzes zu erwarten haben, so werden sie sich hüten, durch Aufwendung ihrer besten Kräfte dieses Risiko zu laufen.

Ein sehr bekannter Ingenieur erzählte dem Verfasser, daß er als Leiter einiger größerer Betriebe den Arbeitern das Wort verpfändet habe, niemals einen bestimmten Stücklohnsatz zu erniedrigen, ehe nicht ein Jahr nach seiner Einführung abgelaufen sei, ohne Rücksicht darauf, wieviel Geld die Leute machten.

Die Erfahrung hat gezeigt, daß die Arbeiter nur dann den höchsten Grad der Leistungsfähigkeit betätigen, wenn jede derartige allmähliche Herabsetzung ihres Lohnsatzes vollständig ausgeschlossen ist, die selbst dann nicht eintritt, wenn bei seiner Festsetzung sich ein Irrtum zu ihren Gunsten eingeschlichen haben sollte.

Ein zweites in Betracht kommendes Mittel ist das „Jagen".

Es trifft zweifellos zu, daß die Arbeiter sich dem Verfahren der Unternehmer widersetzen, wodurch die außergewöhnliche Fähigkeit irgend eines Arbeiters dazu benutzt wird, das Tempo der Arbeit über Gebühr zu beschleunigen, und dadurch eine Verringerung des Lohnes für die Gesamtheit der Arbeiter herbeizuführen. Es ist aber nicht wahr, was Kritiker, welche den arbeitenden Klassen nicht wohl gesinnt sind, so häufig behaupten, daß diese sich der Stückarbeit widersetzen, weil sie nicht wollen, daß eine überlegene Tätigkeit durch einen Entgelt, welcher den Normalsatz überschreitet, entlohnt werde.

In den bisher erörterten Fällen weiß der Arbeiter von vornherein, wieviel Geld er für die Herstellung eines bestimmten

Arbeitsquantums erwarten darf. Wenn die Stückarbeit in solchen Fällen schon Unzufriedenheit hervorruft, so können wir gewiß in allen Fällen, in welchen das Verhältnis zwischen der Leistung und der zu erwartenden Bezahlung dem Arbeiter unbekannt bleibt, nur eine Steigerung der Unzufriedenheit erwarten[1].

Als Beispiel diene eine Reparaturarbeit. Solch eine Arbeit umfaßt eine Reihe von Verrichtungen, die gewöhnlich einzeln nicht abgeschätzt werden können, deren Zahl und Art häufig erst bestimmt werden kann, wenn die Reparatur beinahe beendet ist, da bei jedem Fortschritt der Arbeit sich neue Fehler zeigen können[2].

Es kann daher nicht überraschen, daß beständige und erbitterte Streitigkeiten entstehen, sobald derartige Reparaturarbeiten nach dem Stücksatz bezahlt werden. Ähnlich liegt der Fall bei dem sogenannten „Pauschalsystem", welches die Kunsttischler so sehr verabscheuen; eine Beschreibung dieses Systems findet sich in der Zeugenaussage des Mr. Jeliffe, des Sekretärs der Cabinet-makers' Association, vor der Kommission des Oberhauses über das Schwitzsystem: „Nach dem verhaßten Pauschalsystem übergeben die Unternehmer bisweilen dem Arbeiter eine Zeichnung, welche nicht immer das darin enthaltene Quantum der zu leistenden Arbeit erkennen läßt. Ist die Arbeit einmal angefangen, so setzen sie den Preis dafür selbst fest. Sie lassen den Arbeiter gar nicht wählen, ob er es für den Preis machen kann oder nicht, und dann kommen sie, und fügen noch immer

---

[1] Ein eigentümliches Beispiel der Stücklöhnung „nach Belieben" findet sich bei den Hopfenlesern. So lesen wir, daß eine Anzahl Hopfenleser in Fairbrook bei Faversham sich weigerte, am Montag zu arbeiten, bis man ihnen mitgeteilt hatte, wieviel sie nach Vollendung ihrer Arbeit erhalten sollten, — eine Forderung, welche die Pflanzer regelmäßig abwiesen (Pall Mall Gazette 26. Sept. 94).

[2] Während der größte Teil der Arbeit beim Schiffsbau gewöhnlich nach dem Stück bezahlt wird, verbietet die Gewerkvereinsregel, daß Reparaturarbeiten anders als in Zeitlohn vorgenommen werden. Siehe die Statuten der Mersey District United Society of Boilermakers and Iron-Shipbuilders, Liverpool 1889.

mehr Arbeit hinzu. Die unter uns herrschende scharfe Konkurrenz zwingt uns aber regelmäßig, uns diesem Systeme zu fügen." (Zeugenaussage Band I S. 316.)

In diesem Zusammenhange lese man auch die Zeugenaussage, welche in derselben Enquete über die im Tapezierergewerbe übliche Stückarbeit gemacht wurde.

„In den Werkstätten einer sehr bekannten Firma werden die Arbeiter nach einem Stücklohn bezahlt, der ausdrücklich auf einer Zeitbasis beruht. Jeder einzelne Arbeiter wird mit seinem Zeitlohn eingeschätzt, der sich nach der Geschwindigkeit, mit der er arbeitet, richtet. Man gab z. B. einem Arbeiter einen Stuhl zu machen, und der Werkführer setzte den Stücklohn dafür auf 2 sh. 3 d. fest (3 Stunden zu je 9 d.). Nun kann es vorkommen, daß durch irgend einen Mißgriff dem Arbeiter ein falscher Bezug dazu gegeben wird, oder daß irgend etwas anderes geschieht, das ihn hindert, die Arbeit in 3 Stunden zu vollbringen, ohne daß die Verzögerung durch sein Verschulden entsteht. Er erhält dann keine Bezahlung für die Extrastunde, welche er arbeiten muß, um jenen Stuhl herzustellen." Diese Erklärung findet sich in der Zeugenaussage eines Tapezierarbeiters, eines Mr. Baum, des Sekretärs der London Society of Upholsterers. (Zeugenaussagen Band I S. 300.)

Aber selbst wenn wir von solch zufälligen Ungerechtigkeiten absehen, so muß doch das ganze System der Stücklöhnung, wie es in dieser Fabrik besteht — und es liegt kein Anlaß vor, anzunehmen, daß es hier irgendwie schlimmer ist, als in vielen andern Fabriken — notwendig das Mißtrauen und die Abneigung jedes Arbeiters hervorrufen, der auch nur einen mäßigen Grad der Selbstachtung und der Unabhängigkeit besitzt. Das erhellt nicht nur aus der Zeugenaussage der Arbeiter, sondern auch aus der des Werkführers, unter dessen ausschließlicher Aufsicht diese Arbeit vor sich ging.

Wird eine Arbeit ausgegeben, so wird eine bestimmte Stundenzahl für ihre Vollendung angesetzt. Gebraucht nun ein Mann z. B. 2 Stunden mehr, dann „verliert er Zeit", d. h. er

„arbeitet 2 Stunden ohne Bezahlung". Möglicherweise kann er diesen Verlust dadurch wieder einbringen, daß er seine nächste Arbeit in einem Zeitraum herstellt, der um 2 Stunden kürzer ist, als der festgesetzte.

Es ist dies aber eine Möglichkeit, die auch nicht einzutreffen braucht. Der Werkführer läßt sich nach seiner eigenen Aussage bei der Festsetzung der Zeitgrenze zum Teil durch die Erwägung beeinflussen, daß der Unternehmer (nach Abzug der Ausgaben für Grundrente, Steuern, Gehälter usw.) die Arbeit zu einem solchen Preis erhält, daß ihm ein fester Prozentsatz als Gewinn daran übrig bleibt[1]; die Arbeiter sind nun aber nicht immer zu glauben geneigt, daß die Schätzung der Zeit, welche zur Ausführung einer bestimmten Arbeit nötig ist, durch den Werkführer in unfehlbar korrekter Weise vorgenommen wird, und da die Bildung der Zeitgrenze absolut von der Entscheidung dieses Werkführers abhängt, so ist es leicht erklärlich, daß die im Tapeziergewerbe beschäftigten Arbeiter einem derartigen System der Stückarbeit feindlich gegenüberstehen.

Das Gesagte muß genügen zur Kennzeichnung der Gründe, aus welchen die Stücklöhnung in vielen Fällen verworfen wird, soweit sie den Arbeiter verhindert, für jede Arbeit, die 6 d. wert ist, auch volle 6 d. zu erhalten. In den Industrien, in welchen ein einigermaßen wirksamer Gewerkverein besteht, erhält dieser Einwand noch eine ganz besondere Bedeutung. Das Ziel aller Gewerkvereinsorganisation besteht darin, für sämtliche Mitglieder einen Minimallohnsatz zu sichern, der durch einen Kollektivvertrag zwischen dem Gewerkverein der Arbeiter und dem Unternehmer festgesetzt ist. Durch einen solchen Vertrag soll auch die Sicherheit gewährt werden, daß der Arbeiter für die gleiche oder gleichwertige Arbeit in allen Fällen auch die gleiche Bezahlung empfängt. Der Gewerkverein vereinbart eine Lohnskala, durch welche jede Gefahr ausgeschlossen wird, daß ein Arbeiter, dem eine bestimmte Summe für ein bestimmtes Arbeits-

[1] Über die Schätzung des Arbeitswerts vgl. Zeugenaussage vor der Kommission über das Schwitzsystem, Bd. I S. 689, 695, 696.

quantum zugesagt ist, aufgefordert werden kann, als Gegenleistung für diese Summe ein größeres Arteitsquantum zu liefern; es soll vielmehr die Sicherheit bestehen, daß das Verhältnis zwischen Lohn und Leistung für jedes einzelne Mitglied des Gewerkvereins sich gleich bleibt. In einem gut organisierten Gewerbe soll es unmöglich sein, daß von einem Mann verlangt wird, eine Arbeit, die 6 d. wert ist, für 5 d. zu leisten, und es soll außerdem die Arbeit, die 6 d. wert ist, dasselbe Arbeitsquantum für jeden einzelnen bedeuten. Da die Gewerkvereine in dieser Weise vorgehen, so ist es auch leicht verständlich, daß viele von ihnen sich gegen die Anwendung des Stücklohnes entschieden auflehnen. Dennoch darf man nicht glauben, daß das System des Stücklohnes als solches mit den Grundsätzen der Gewerkvereinsbewegung unverträglich sei, es ist vielmehr schon darauf hingewiesen worden, daß die meisten großen Gewerkvereine entweder den Stücklohn fordern, oder doch nichts dagegen einzuwenden haben, und die Zahl der Arbeiter, welche nach diesem System entlohnt wird, ist größer in den organisierten als in den nichtorganisierten Industrien.

Die Industrien, in welchen die Gewerkvereine die Stückarbeit verwerfen, sind gewöhnlich solche, in welchen aus dem einen oder anderen Grunde eine Übereinkunft zwischen Unternehmern und Arbeitern, nach welcher die Stücksätze so hätten festgesetzt werden können, daß für gleiche oder gleichwertige Leistung auch gleiche Bezahlung gesichert gewesen wäre, unmöglich war. Das größte Hindernis, das einer solchen Übereinkunft im Wege steht, ist die Mannigfaltigkeit der Produkte. Wo häufige Wiederholung des Arbeitsverfahrens vorkommt, wo also dieselben Artikel täglich in derselben Weise hergestellt werden, besteht keine Schwierigkeit, eine solche Vereinbarung zu treffen, und selbst wo eine gewisse Mannigfaltigkeit in der Art der Produkte und in den Umständen, unter welchen sie hergestellt werden (Geschwindigkeit der Maschinen usw.) besteht, ließe sich in vielen Industrien eine Liste der Stücklohnsätze vereinbaren, welche den Anforderungen der Gewerkvereine genügen würde.

Eine derartige Vereinbarung, wie sie in der Baumwollspinnerei und in einigen anderen Gewerben besteht, ist schon erwähnt worden, und der Leser, der sich auch mit den in anderen Gewerben bestehenden Vereinbarungen näher bekannt machen will (z. B. in der Baumwollweberei, Wollweberei, Strumpfwirkerei, Schuhfabrikation, Kürschnerei, Druckerei usw.), wird reichhaltiges Material in den Berichten über Wages and Hours of Labour, die im Jahre 1894 vom Labour-Department herausgegeben wurden, finden. In diesen Fällen ist es möglich, die Stücklohnsätze einheitlich zu bestimmen; jede Frage dagegen, welche die Höhe des Stücklohns in einem besonderen Falle betrifft, wird zwischen dem Gewerkverein und dem Unternehmer erledigt.

Das geschieht bisweilen durch einfache Unterhandlung oder durch die Entscheidung einer durch Arbeitgeber und Arbeiter zusammengesetzten gemischten Kommission, wobei auch manchmal ein Schiedsrichter angerufen wird, um einen Punkt zu entscheiden, über welchen die Parteien sich nicht einigen können. Außer den allgemeinen Organisationen der Unternehmer und der Arbeiter bestehen in einzelnen Fällen besondere Kommissionen, die von Arbeitern und Unternehmern oder deren Vertretern in einem besonderen Betriebe gebildet werden. Solche bestehen z. B. in verschiedenen bedeutenderen Betrieben der Eisenindustrie, welche vor der Arbeitskommission von Mr. Long beschrieben wurden, dem Präsidenten der Barrow Lodge of the Associated Iron and Steel Workers, und von Mr. Thomas von derselben Vereinigung (dem Vertreter der Arbeiter für Eston)[1]. Dahin gehören auch die Arbeiterausschüsse, die man gelegentlich in der Wollindustrie findet, deren nützliche Wirksamkeit besonders hervorgehoben wurde in der Aussage des Mr. Allen Gee, des Sekretärs der West Riding Power Loom Weavers' Association[2].

In andern Industrien dagegen, so z. B. im Maschinenbau,

[1] Zeugenaussage vor der Arbeitskommission, Gruppe A, Bd. II S. 312—316.

[2] Zeugenaussage vor der Arbeitskommission, Gruppe C, Bd. I S. 203—209.

besteht häufig eine große Mannigfaltigkeit in den Arten der zu leistenden Arbeiten und in den Arten des dazu angewendeten Verfahrens. In solchen Industrien wird der Zeitlohn von den Mitgliedern der Arbeiterorganisation als diejenige Lohnform betrachtet, welche allein die Aufrechterhaltung einer normalen Höhe des Arbeitsentgelts verbürgern kann.

Ehe wir die Prüfung der von den Arbeitern gegen die Stückarbeit gehegten Einwände abschließen, müssen wir noch über jene zahlreichen Fälle berichten, in welchen die Abneigung gegen die Stücklöhnung darauf beruht, daß sie den Arbeiter verleitet, einen so hohen Grad der Leistungsfähigkeit zu betätigen, daß die Interessen seiner Klasse dadurch geschädigt werden. So wurde ein Arbeiter, der in einer Werft Unterlagscheiben mittelst des Zylinderbohrers herstellte, von einem Besucher (der von dem Arbeiter augenscheinlich für einen Gewerkvereinskontrolleur gehalten wurde) gefragt, wieviele Unterlagsscheiben er an einem Tage fertig bringe. Die Antwort lautete: „Jetzt, da ich in Stücklohn arbeite, mache ich ungefähr doppelt so viel, als ich im Taglohn herzustellen pflegte. Ich weiß, daß ich unrecht handle. Ich nehme damit einem andern Mann seine Arbeit fort. Aber der Gewerkverein hat mir die Erlaubnis dazu gegeben." Die gesperrt gedruckten Worte lassen jene Ansicht zum Ausdruck kommen, die bei einem großen Teil der englischen Arbeiterschaft so fest eingewurzelt ist, wonach die äußerste Anspannung der Kräfte, die schon an die äußerste Grenze des Möglichen streift, unverträglich mit den Interessen des Arbeiters und mit der Loyalität sei, welche er der Wohlfahrt seiner Klasse schuldig ist. Diese Ansicht, welche zum großen Teil die Unbeliebtheit der Stückarbeit verursacht hat, beruht auf jenem bemerkenswerten Irrtum, den wir schon unter der Bezeichnung der „Theorie der Arbeitsmasse" erwähnt haben.

In Übereinstimmung mit dieser Theorie glaubt man, daß die in einem Gewerbe zu leistende Gesamtarbeit eine Masse von ganz bestimmter Größe darstelle. Es liege nun im Interesse der Arbeiter, daß jeder einzelne sich hüte, zu viel Arbeit zu leisten,

damit die „Arbeitsmasse" über die Gesamtheit der Arbeiter als dünne Schicht ausgebreitet werden kann. Als eine notwendige Wirkung dieser Politik erwartet man, daß durch die Einschränkung des verfügbaren Arbeitsangebots und bei gleichbleibender Nachfrage (die vorausgesetzt wird) die beschäftigungslosen Mitglieder des Gewerbes Arbeit finden würden.

Es muß aber noch hinzugefügt werden, daß es keineswegs lediglich altruistische Empfindungen sind, die den Arbeiter veranlassen, sich gegen die Übernahme zu großer Aufgaben zu sträuben, indem er fürchtet, dadurch die Zahl der Beschäftigungslosen zu vermehren. Jede Vermehrung dieser Zahl bedeutet nicht nur eine Erhöhung der Lasten für die Kasse des Gewerkvereins, der seine beschäftigungslosen oder wandernden Mitglieder unterstützen muß, sondern sie bedeutet auch eine Vermehrung jener Menge, welche durch bitteres Elend jeden Augenblick veranlaßt wird, Arbeit zu Bedingungen anzunehmen, die weniger günstig sind, als die, welche die organisierten Arbeiter fordern, wodurch die Lohnhöhe für das ganze Gewerbe herabgedrückt wird. Wenn es aber nun in irgend einer Weise gelingen sollte, das Arbeitsangebot so einzuschränken, daß es unter der Nachfrage bleibt, dann könnten die Arbeiter einen viel höheren Lohn als gegenwärtig erhalten, denn man nimmt an, daß nach Bildung eines solchen „Korners" immer 2 Arbeitgeber hinter einem Arbeiter her sein werden.

Eine solche Überzeugung hat lange Zeit die Gemüter der gewerblichen Arbeiter beherrscht. Schon vor einigen 60 Jahren, als sich die ersten Gewerkvereine in der Wollweberei bildeten, suchten diese die Produktion in eigentümlicher Weise einzuschränken: „Die Werkführer großer Fabriken wurden vor die Kommission geladen, die ihnen auftrug, den Arbeitern in ihren Betrieben wöchentlich 21 sh. zu zahlen, und nicht nach dem Stück. Darauf legten die Werkführer die Bücher der Fabrik vor und bewiesen der Kommission, daß die Arbeiter 23 sh. die Woche verdienten." Die Befehle des Gewerkvereins aber wurden ausgeführt, „und am Ende der Woche fand der Meister, daß

seine Arbeiter für den üblichen Lohn einen Ertrag lieferten, der nur 15 sh. wert war. Diese Verminderung der Arbeitstätigkeit läßt sich zum Teil wohl darauf zurückführen, daß jetzt der Ansporn des Stücklohnes fehlte, aber zum größten Teil war sie doch durch die ausdrücklichen Befehle der Kommission verursacht worden[1]".

Als Beispiel wäre hier noch zu erwähnen die Regel, wonach die Anzahl der Ziegelsteine, die ein Mann in eine bestimmte Höhe schleppen soll, beschränkt wird, welche Thornton erwähnt[2], die von Howell erklärt wird[3], und die von den Glasgower Pflasterarbeitern erlassenen Vorschriften, welche oben erwähnt worden sind. Viele dieser einschränkenden Vorschriften bezwecken hauptsächlich, die Arbeiter von jeder schädlichen Überanstrengung abzuschrecken, und das „Lohnknapsen", das „Jagen", das „Antreiben" und ähnliche, von den Unternehmern angewendete, verhaßte Mittel zu verhüten[4].

Anderseits macht man aber auch kein Hehl daraus, daß man dadurch beabsichtigt, die Arbeitsmasse möglichst weit und dünn auszubreiten. So stellte die Gewerkvereinskommission, die von

---

[1] Dieser Bericht findet sich in Workmen and Wages von J. Ward, S. 97, 98.

[2] On Labour S. 329.

[3] Conflicts of Capital and Labour, 2. edit., S. 338.

[4] In diesem Zusammenhang muß ein Fall erwähnt werden, welcher dem Verfasser von einem Mann mitgeteilt wurde, der für die Genossenschaftsbewegung von Bedeutung gewesen ist. Mit Hilfe einiger Beamten und früherer Beamten der Gewerkvereine der Glashüttenarbeiter machte er einst den Versuch, eine genossenschaftliche Glashütte zu gründen. Diese Gewerkvereine beschränken den Arbeitsertrag jeder Schicht auf ein ganz bestimmtes Quantum, und der Gründer dieser Genossenschaft fragte die Beamten der Gewerkvereine, ob diese Beschränkung für die Genossenschaft aufgehoben werden könne, und ob die Arbeiter, da sie doch für ihre eigene Rechnung tätig sein sollten, so viel wie möglich produzieren könnten. Diese Frage wurde schlankweg abgelehnt, und die Ablehnung erklärt sich aus der Besorgnis, daß jede Abweichung von der einmal aufgestellten Regel die Unternehmer veranlassen könnte, den Normallohnsatz durch Vergrößerung des als Tagesarbeit geforderten Quantums zu erniedrigen.

1867—1869 tagte, fest, daß die Bradford Lodge of the Labourers' Union folgende Vorschrift erlassen hatte: „Ihr werdet entschieden davor gewarnt, heilsame Bestimmungen dadurch zu übertreten, daß Ihr das doppelte Maß der Arbeit leistet, das der Verein vorschreibt, und daß Ihr andere zu demselben Vorgehen veranlaßt, um auf diese Weise von den Meistern eine Gunstbezeugung zu erhalten. Ein solch törichtes und trügerisches Vorgehen bewirkt, daß ein großer Teil unserer Mitglieder während des ganzen Jahres beschäftigungslos bleibt." In derselben Weise wird die Stückarbeit in folgendem, von Mr. J. Ward in dem Trades Union Magazine angeführten Fall verurteilt: „Die schlimmsten Triebe unserer Natur werden durch die Stückarbeit wachgerufen: Habgier, Gemeinheit, Hinterlist, Heuchelei, das alles wird in dem armseligen Opfer der Stückarbeit erregt und großgezogen, dessen Kräfte schließlich verfallen, und das damit dem Elend preisgegeben wird. Ein Mann, der durch Stückarbeit wöchentlich 40 sh. verdient, während der gewöhnliche Zeitlohn 20 sh. beträgt, nimmt seinen Genossen eine Wochenarbeit fort[1]." Die „Theorie der

[1] Workmen and Wages S. 244. Vgl. den Einwand gegen genossenschaftliche Stückarbeit, welchen Mr. A. Cridge vor der Arbeitskommission geäußert hat: „Die Leute arbeiten im Stücklohn viel schwerer als im Tagelohn und verdoppeln so ihren Verdienst. Bei solcher Arbeit ist es durchaus nicht ungewöhnlich, daß unsere Leute 16—17 sh. des Tages verdienen, sie geben zu, daß dies mehr als das Doppelte des Zeitlohns ist. Das ist nun meiner Ansicht nach nicht Recht, denn wenn sie die Arbeit und den Lohn solcher Tage unter viele Leute, die nichts zu tun haben, teilen würden, so würde es für alle Beteiligten das Beste sein" (Zeugenaussage vor der Arbeitskommission, Gruppe B, Bd. I S. 181). Bei einem Streik der Möbelpolierer gegen die Stückarbeit behauptete ein bekanntes Mitglied des Londoner Trades Council, daß „nach Beseitigung dieses Systems ¹⁄₃ mehr Arbeiter als gegenwärtig beschäftigt werden könnten" (Daily Chronicle 2. Dez. 1892). So wurde auch während einer Agitation im Baugewerbe geäußert: „Der Hauptpunkt des Streites ist der Vorschlag der Unternehmer, daß Stückarbeit und Afterunternehmung wieder eingeführt werden sollen. Das wäre nach der Ansicht der Arbeiter ein Rückschritt und widerspreche dem allgemeinen Interesse. Eine Wiedereinführung dieses Systems würde bewirken, daß jeder Arbeiter die Arbeit von zweien vollbringt (Daily Chronicle 19. April 1895).

Arbeitsmasse" ruht auf der durchaus unhaltbaren Voraussetzung, daß ein ganz bestimmtes Arbeitsquantum zu leisten ist, daß es ohne Rücksicht auf die Arbeitsbedingungen und die Produktivität der dabei verwendeten Arbeiter geleistet wird, und daß um so mehr Arbeit für alle übrigen Arbeiter vorhanden ist, je weniger der einzelne leistet. Eine erschöpfende Behandlung dieses Punktes würde uns zu weit von unserm Gegenstande abführen. Die Natur dieses Irrtums läßt sich am besten erkennen, wenn man den Einwand, der gegen die Betätigung höchster Leistungsfähigkeit erhoben wird, mit dem ganz ähnlichen Einwand vergleicht, der sich dagegen richtet, daß der Arbeiter die möglichst besten Werkzeuge gebrauche oder, mit andern Worten, mit dem populären Einwand gegen die Anwendung von Kraft- und Arbeitsmaschinen.

Niemand, der logisch denkt, wird, um den Arbeitern Beschäftigung zu verschaffen, es für ratsam halten, an Stelle der Dampfpflüge wieder zu den gewöhnlichen Eisenpflügen, an Stelle dieser wieder zu den Holzpflügen zurückzukehren, um schließlich alle Werkzeuge zu beseitigen und das Land mit den Fingern aufzukratzen. Wie diese Anschauung, so widerstreitet auch die „Theorie der Arbeitsmasse" den eigentlichen Interessen der Gesamtheit, und in erster Linie auch denen der Arbeiter selbst, denn diese Theorie will die wirtschaftliche Macht der Nation lahm legen dadurch, daß sie es als die Pflicht jedes einzelnen hinstellt, so zu arbeiten, als ob ihm eine Hand auf dem Rücken festgebunden sei.

Mit der Frage der Länge des Arbeitstages haben wir uns hier nicht zu beschäftigen. Immerhin aber will ich meine Ansicht nicht verhehlen, daß die Forderung der Arbeiterklasse, ihre Mußezeit so zu bemessen, daß sie für Zwecke der Erholung, der Erziehung und der Erfüllung sonstiger Pflichten ausreicht, die volle Billigung verdient. Wenn aber eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit auf 8 Stunden aus wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten als durchaus wünschenswert gebilligt werden muß, so erscheint es nicht weniger wünschenswert, daß jeder

einzelne Arbeiter in diesen 8 Stunden mit Hilfe der möglichst vollkommenen Werkzeuge und Maschinen und mit äußerster Anspannung seiner Kräfte — soweit sie sich noch mit hygienischen Anforderungen verträgt — einen möglichst großen Ertrag hervorbringt. Es liegt im Interesse der Gesamtheit, daß der Entgelt für gewerbliche Arbeit erhöht werde. Da dieser Entgelt aus dem Nationaleinkommen bestritten wird, so ist es nicht nur von hoher Bedeutung, daß die Arbeiter für sich einen reicheren Anteil am Volkseinkommen als jetzt erlangen, sondern auch daß die produktiven Kräfte der Arbeiterklasse in solcher Weise betätigt werden, daß dadurch eine möglichst große Steigerung des Volkseinkommens gesichert erscheint[1].

Zusatz.

Das Werk von David Schloß enthält, abgesehen von einigen Bemerkungen, keine exakten Untersuchungen darüber, wie die Stücklöhnung auf die Arbeitsleistung und den Arbeitslohn einwirkt. Obwohl gerade diese Frage für die Beurteilung des Lohnsystems entscheidend ist.

---

[1] Von den Fällen der durch die Arbeiter erstrebten Produktionseinschränkung, die nicht mit der „Theorie der Arbeitsmasse" in Verbindung stehen, verdienen zwei kurz erwähnt zu werden. Die Weißblecharbeiter haben sich öfter bemüht, den Arbeitsertrag zu begrenzen, um dadurch eine Überfüllung des Marktes zu verhüten, damit nicht die Preise und infolgedessen auch die Löhne erniedrigt werden (s. Labour Gazette Jan. 95, S. 19 u. 26; Febr. 95, S. 62; März 95, S. 94). Die „Ca-canny"-Politik, welche die Dockarbeiter (in einem Fall erfolgreich) durchzuführen suchten, hatte den Zweck, ihrer Entrüstung darüber Ausdruck zu geben, daß die Arbeitsbedingungen nach ihrer Ansicht unbefriedigend waren. Sie besteht darin, daß so wenig Arbeit wie möglich getan wird. In einem Pamphlet, das von der International Federation of Ship, Dock and River Workers herausgegeben wurde, wird diese Politik folgendermaßen begründet: Bezahlt man dem Arbeiter einen ungenügenden Lohn, so hat man ebensowenig das Recht, die höchste Qualität und Quantität der Arbeit zu verlangen, wie man erwartet, einen Hut, der 5 sh. wert ist, zum Preise von 2 sh. 6 d. zu kaufen" (Times 10. Okt. 1896). Siehe auch Report of Executive of the National Union of Dock Labourers in Great Britain and Ireland 1891, S. 14, 15.

Auch in anderen Publikationen wird man vergebens nach genauen Zahlen über die Wirkung der Akkordlöhnung suchen.

Fast scheint es, als seien die Theoretiker aus einem unerklärlichen Grunde um den wichtigsten Punkt herumgegangen, ohne ihn anders als oberflächlich zu berühren. Und doch ist dieses Verhalten der Literatur nicht so unerklärlich, wie man auf den ersten Blick glauben möchte. Denn es ist sehr schwierig, über die Wirkung der Lohnsysteme auf Arbeitsleistung und Lohnhöhe wirklich Exaktes festzustellen.

Der Nationalökonom, der sich einige Wochen oder auch Monate in einer Fabrik aufhält, um hierüber Studien zu machen, wird kaum Gelegenheit haben, zu einem sicheren Ergebnis zu gelangen. Selbst wenn ihm der Unternehmer, was nur selten der Fall sein wird, sämtliche Lohnlisten und Arbeitszeitberechnungen zur Verfügung stellt, selbst wenn ihm Ingenieure und Werkmeister jede neugierige Frage bereitwillig beantworten, selbst dann ist er nicht in der Lage, über die Steigerung der Arbeitsleistung durch ein Lohnsystem wirklich Genaues festzustellen.

Um zu einem brauchbaren Resultat zu kommen, muß man ganz anders verfahren:

Man muß in der Fabrik selbst Versuche unternehmen, Beobachtungen anstellen. Diese Beobachtungen und Versuche müssen in solcher Fülle vorgenommen werden, daß zufällige Fehler ausgeschlossen erscheinen, und über einen so langen Zeitraum muß sich diese Arbeitsbeobachtung ausdehnen, daß man die Wirkung aufsteigender und niedergehender Konjunkturen in Rechnung ziehen kann. Solche umständlichen und zeitraubenden Beobachtungen kann nur der Betriebsleiter selbst anstellen, und auch er wird es nur tun, wenn ihm an einer genauen Erforschung der Lohnsysteme sehr viel gelegen ist.

Der Herausgeber ergreift deshalb gern die Gelegenheit, eine Untersuchung mitzuteilen, die der Leiter einer Fabrik für Eisenkonstruktionen seit Jahren angestellt hat über:

Die Wirkung der Stücklöhnung auf Arbeitsleistung und Arbeitslohn

von
A. Bernhard[1],
Fabrikbesitzer.

Die erste und wichtigste Frage, der man auf den Grund gehen muß, ist die: um wieviel arbeitet ein Akkordarbeiter schneller als ein Zeitlohnarbeiter?

Hierüber konnte ich eine große Zahl von Beobachtungen anstellen, die ich ganz ausführlich demnächst veröffentlichen werde. Es mag, um die Methode meiner Untersuchung und das Ergebnis zu illustrieren, genügen, wenn ich einige typische Fälle aus meinen Materialien herausgreife.

Diese Fälle sollen im folgenden kurz beschrieben werden, es sind Arbeiten, die regelmäßig im Akkord ausgeführt werden, für die sich aber feststellen ließ, wie lange die Arbeit bei Anwendung der Zeitlöhne gedauert hat.

1. Dachkonstruktionen.

Die Hauptträger der Dachkonstruktion, die Binder, werden in Akkord gearbeitet und zwar rechnet man bei gewöhnlicher Konstruktion, daß eine Akkordgruppe an 100 kg Binder etwa 5 bis 6 Stunden tätig ist.

Wird ein solcher Binder jedoch in Zeitlohn ausgeführt, so muß man rechnen, daß die Arbeiter auf 100 kg etwa 8 bis 9 Arbeitsstunden verwenden. Der Akkordarbeiter erspart also etwa ein Drittel der Zeit.

2. Pfetten für die Dachkonstruktion, d. h. die Eisenteile, auf welchen die Dachhaut aufliegt.

An solchen Pfetten arbeiten Akkordarbeiter pro 100 kg etwa 2 Stunden.

---

[1] Die gesamte Arbeit erscheint demnächst im Verlage von Leonhard Simeon Nachf., Berlin. — Hier sind nur einige Ergebnisse mitgeteilt.

An demselben Gegenstand sind die Arbeiter im Zeitlohn etwa 3 Stunden tätig.

Wiederum als Durchschnittsergebnis zahlreicher Versuche ein Drittel Zeitersparnis bei Akkord. 33 % Ersparnis.

3. Windverband für Dachstühle.

Der Windverband ist eine Eisenkonstruktion, die dazu dient, den Wind von den besonders gefährdeten senkrecht stehenden Mauern auf andere weniger gefährdete Teile der Konstruktion zu übertragen.

Akkordarbeiter stellen in etwa 4 Stunden 100 kg eines Windverbandes einfacher Konstruktion her. Dieselbe Arbeit dauert im Zeitlohn $5^1/_2$ bis 6 Stunden, d. h. also: der Akkordarbeiter erspart 27 bis 33 % an Zeit.

4. Schmiedeeiserne Stützen zu Wohnhäusern.

Akkordarbeiter verarbeiten 100 kg in etwa 6 Stunden.

Im Zeitlohn dagegen sind zur Verarbeitung etwa 8 Stunden erforderlich, d. h. der Akkordarbeiter erspart etwa 25 % an Zeit.

(Um Mißverständnisse zu vermeiden, bemerke ich, daß die vorhergehenden Arbeitszeiten sich auf Stützen mit folgenden Querschnitten beziehen: ⊔ H.)

5. Fenster:

Es handelt sich um kleine schmiedeeiserne Fenster für Fabrikbauten.

Zu deren Herstellung braucht der Akkordarbeiter für 100 kg etwa 35 Arbeitsstunden. Im Zeitlohn dagegen rechnet man 46 bis 48 Arheitsstunden, d. h. 24 bis 28 % Zeitersparnis im Akkord.

Schließlich

6. Wellblechtüren für Schuppen.

Größe: 1 × 2 m.

Im Akkord sind zu rechnen 20 Arbeitsstunden, in Zeitlohn dagegen 28 bis 30 Arbeitsstunden. Also eine Zeitersparnis bei Akkord von 30 bis 33 %.

Diese Daten sind, wie bemerkt, die Ergebnisse aus einer großen Reihe von Beobachtungen und mögen im Rahmen dieses Aufsatzes zur Illustration genügen.

Es ergibt sich daraus, daß der in Akkord Beschäftigte etwa 1/4 bis 1/3 der Arbeit erspart, die Zeitlöhner erfahrungsgemäß gebrauchen.

Jedoch man würde sich täuschen, wollte man annehmen, daß mit dieser Steigerung der Arbeitsleistung um 25 bis 33 % schon die Wirkung des Akkordsystems erschöpft sei. Nein, die volle Wirkung der Akkordlöhnung zeigt sich erst bei der Ausführung von Spezialarbeiten, d. h. von solchen Arbeiten, die ständig in gleicher Weise wiederkehren, die daher auf Vorrat angefertigt werden können, wie z. B. die sogenannten Scherengittertüren, ferner die Feuerschutztüren, die von einzelnen Firmen als Spezialität fabriziert werden, ferner Treppenkonstruktionen bestimmter Art, Fensterrahmen, sofern sie zur Spezialität, zur immer wiederkehrenden Form, zum Typus geworden sind, transportable Bauten usw. Fast jede Firma hat einige solcher Spezialarbeiten, auf die sie besonders eingerichtet ist, und man kann es als Tendenz der modernen Technik bezeichnen, an Stelle der wechselnden und mannigfaltigen Arbeiten den Typus zu setzen.

Arbeiten dieser Art aber, typische Arbeiten, Spezialarbeiten, bilden das eigentliche Herrschaftsgebiet des Akkordlohnsystems und es sei mir gestattet, an einigen Beispielen, die ich wiederum aus der Praxis greife, zu zeigen, in welcher Weise das Akkordsystem auf diesem Gebiete wirkt.

Spezialarbeit A.

(Aus naheliegenden Gründen ist es nicht möglich, diese typischen Arbeiten, diese Spezialarbeiten im einzelnen genauer zu bezeichnen.) Bei der Herstellung dieser Arbeiten im Akkordsystem wurden wiederholt folgende Beobachtungen angestellt:

Zur Ausführung der Arbeit waren anfänglich 8 Arbeitsstunden erforderlich, d. h. 2 Mann brauchten gemeinsam 4 Stunden, um den Gegenstand im Akkord herzustellen. Ebenso braucht auch heute noch jeder Anfänger, der zum erstenmal diese typische Arbeit herstellt, etwa 8 Arbeitsstunden.

Durch fortwährende Übung ist dann diese Leistung in folgender Weise gesteigert worden: Schon nach 4 Wochen gelang es 2 Arbeitern, die Arbeit in 7 Stunden herzustellen. Einige Wochen später in 6 Stunden, dann in 5 Stunden, bis schließlich als höchste Arbeitsleistung 4 Stunden erreicht wurden. Und zwar wurde diese Leistung erreicht, nicht nur von einer besonders geschickten Gruppe, sondern von einer ganzen Anzahl von Arbeitern.

Es war mithin eine Steigerung der Arbeitsleistung um das Doppelte zu beobachten. Eine Ersparnis von 50 % an Zeit durch dauernde Anwendung des Akkordlohnsystems.

Die erste Frage, die jetzt jeder stellen wird, ist sicherlich: Sind die Arbeiter durch diese enorme Steigerung ihrer Leistung nicht überanstrengt worden?

Keineswegs — denn diese Vergrößerung der Arbeitsleistung beruhte nicht auf einer größeren Anstrengung des Arbeiters, sondern auf einer Verbesserung seiner Arbeitsmethode. Zum Beweise bemerke ich folgendes:

Im Laufe der Zeit, in dem Bestreben, möglichst viel zu verdienen, bemühen sich die Arbeiter, die Methode ihrer Arbeit zu verbessern. Bei dem vorliegenden Arbeitsstück z. B. handelte es sich darum, gewisse Abmessungen, gewisse Maße, die mit großer Genauigkeit festgestellt werden müssen, schnell zu fixieren.

Wären die Arbeiter in Zeitlohn beschäftigt, so läge für sie nicht der geringste Grund vor, sich diese Fertigkeit anzueignen oder besondere Hilfsmittel anzuwenden, um schnell und doch exakt zu messen.

Hier also erscheint das Akkordsystem nicht als die „Methode der Ausbeutung", sondern als eine Methode der Erziehung.

Spezialarbeit B.

Dieser Spezialartikel wird von Arbeiterkolonnen hergestellt.

Es handelt sich um die Schwierigkeit, die 6 Kolonnenarbeiter in geschickter Weise so zu verteilen, daß sich die Leute nicht gegenseitig im Wege stehen und daß jede Arbeitskraft möglichst benutzt wird.

Es ist also im wesentlichen ein Organisationsproblem.

Das Akkordlohnsystem veranlaßt die Arbeiterkolonne, ihre Organisation nach Möglichkeit zu verbessern. In dem Bestreben, einen möglichst hohen Akkordüberschuß zu verdienen, bemühen sie sich, rhythmisch miteinander, ja man kann fast sagen „ineinander" zu arbeiten, so daß die 6 Männer wie die Teile einer Maschine ineinander greifen.

Kein Ingenieur und kein Werkmeister könnte den Arbeitern diese Lösung eines Organisationsproblemes beibringen, nur die eigene Bemühung, das eigene Interesse kann dies erreichen. Eine erhöhte körperliche Anstrengung kommt hierbei keineswegs in Frage. Im Gegenteil sind die geübten Arbeiterkolonnen, die in 180 Stunden dasselbe taten, was ungeübte in 270 Stunden vollbringen, jetzt weniger angestrengt als ehedem, wo sie sich über die Verteilung der Arbeit, die Art der Organisation noch nicht klar waren.

Spezialarbeit C.

Schließlich sei noch eine dritte Arbeit mitgeteilt, bei der eine ähnliche Wirkung mit anderen Mitteln erreicht wurde.

An dieser Arbeit waren zuerst drei Leute tätig und brachten in einer Woche 15 Stück fertig. Allmählich gelang es, die Arbeitsleistung so zu steigern, daß sie das Doppelte in der Woche verrichteten, 30 Stück.

Der Fortschritt, der hier, veranlaßt durch das Akkordsystem, gemacht wurde, besteht darin, daß das schwere Arbeitsstück früher wohl fünf- bis sechsmal hin und her gewendet werden mußte, was viel Zeit fortnahm, während es heute gelingt, ohne häufiges Hin- und Herwenden der schweren Eisenteile die Bearbeitung durchzuführen. Wiederum also eine Verbessernng der Arbeitsmethode.

Diese Fähigkeit, das Arbeitsstück in einer einzigen Stellung von Anfang bis zu Ende zu bearbeiten, kann erst im Laufe der Zeit durch Übung von den Arbeitern erworben werden. Ein Anfänger würde auch heute fünf- bis sechsmal kanten müssen, und wenn das Zeitlohnsystem bestände, wäre die Beschleunigung der Arbeit um 50 % nicht zustande gekommen, weil kein Motiv zur Beschleunigung vorgelegen hätte.

Aus den vorhergehenden Daten, deren Zahl noch erheblich vermehrt werden könnte, ersieht jeder deutlich, wie groß die Wirkung des Akkordsystems ist.

Es mag Fälle geben, vielleicht viele Fälle, in denen das Akkordsystem, scharf angewendet, zu einer dauernden Überanstrengung der Arbeiter führt. Jedoch man möge nicht übersehen, daß das Akkordsystem zugleich ein System der Erziehung ist, das es ermöglicht, durch Verbesserung der Arbeitsmethoden ohne Überanstrengung die Produktivität unserer Fabriken erheblich zu steigern.

Jedoch in dieser so erfreulichen Wirkung des Akkordsystems steckt ein zersetzender Zwiespalt, den man in der Praxis jeden Tag empfindet, über den die Theoretiker, wie mir scheint, allzu leicht hinweg gehen. Man stelle sich folgendes vor:

Es ist einem Arbeiter gelungen, durch Verbesserung der Arbeitsmethode im Akkordsystem seinen Verdienst erheblich zu erhöhen, sodaß er nicht mehr 30 Mk. wöchentlich erhält, sondern 48 Mk. Durch die Steigerung der Arbeitsleistung bei gleich bleibendem Akkordsatze sind diesem einen Arbeiter dann andere gefolgt, so daß jetzt eine ganze Reihe von Akkordarbeitern 45 bis 50 Mk. in der Woche erhält.

Nachdem eine Zeit lang so hohe Löhne verdient worden sind, bieten sich nun dem Betriebsleiter andere Arbeiter an, die bereit sind, dasselbe Arbeitsstück zu einem geringeren Akkordsatz zu verrichten. Der Betriebsleiter berechnet sich, daß er leicht 100 Mk. an Löhnen wöchentlich sparen kann, also im Jahre in einer mittleren Fabrik etwa 5000 Mk., wenn er den so hoch gesteigerten Akkordverdienst etwas herabdrückt. Er erfährt ferner, daß die Konkurrenz den Artikel erheblich billiger herstellt, und daß es ihm auf die Dauer nicht möglich sein wird, für seinen Spezialartikel Abnehmer zu finden, wenn er dem Akkordarbeiter wöchentlich 45—50 Mk. zahlt, also ein Drittel mehr als durchschnittlich in seiner Branche üblich ist.

Der Betriebsleiter steht jetzt vor der Wahl, entweder die hoch gesteigerten Verdienste etwas herabzudrücken, oder überhaupt konkurrenzunfähig zu werden.

Die Entscheidung aber, ob der Lohn herabgesetzt werden soll oder nicht, wird dem Unternehmer erschwert durch folgende Überlegung: Das Akkordsystem verliert erfahrungsgemäß seine arbeitssteigernde Wirkung, wenn man dauernd den Lohn herabsetzt. Sobald der Arbeiter das Gefühl hat, daß seine Arbeitsleistung schließlich zum Herabsetzen der Akkordlöhne führt, wird er sich hüten, schnell zu arbeiten oder durch Verbesserung der Arbeitsmethode die Arbeit zu beschleunigen.

Also steht der Unternehmer vor einem scheinbar unlösbaren Problem. Auf der einen Seite muß er die Löhne verringern, wenn er nicht konkurrenzunfähig werden will, auf der anderen Seite läuft er Gefahr, daß sein Lohnsystem die Wirkung verliert,

wenn er den Lohn verringert. Dieser Zwiespalt, aus dem noch niemand einen klaren und sicheren Weg gefunden hat, dieser Zwiespalt ist der tiefste Kern aller Lohnschwierigkeiten, aller Differenzen in der deutschen Großindustrie.

An dieser Stelle stehen sich Theorie und Praxis schroff gegenüber.

Die Theorie hat Zeit, sich jahrelang zu überlegen und zu erwägen, wie es möglich ist, aus dem Widerspruche klare Entscheidung zu finden. Der Praktiker jedoch muß täglich eine Entscheidung finden. Er kann sich auf jahrelange Erwägungen nicht einlassen.

Die Entscheidung der Praxis beruht fast stets auf einer stillschweigenden, ich möchte fast sagen instinktiven Kalkulation. Der Betriebsleiter sagt sich: wenn ich die Löhne drücke, so habe ich am Ende der Woche weniger auszuzahlen. Ich spare an Kosten. Anderseits aber laufe ich Gefahr, daß die Arbeiter unlustig werden und weniger leisten als früher. Was ist dem Unternehmer nun lieber, was ist ihm wertvoller, die Ersparnis an Löhnen oder der gute Wille der Arbeiter? Das ist die schwierige Frage. Die Ersparnis an Löhnen ist bares Geld, aber der gute Wille der Arbeiter ist auch Geldes wert, denn er bedeutet Schonung des Materials, Ersparnis an Werkzeugen, sorgfältige Ausführung und Beschleunigung der Arbeit, mit einem Worte: Ersparnis an Generalunkosten.

Mithin wird die Entscheidung, diese instinktive Kalkulation, im wesentlichen abhängen von der Höhe der Generalunkosten.

In einem Betriebe, der nur wenige Generalunkosten macht, vor allen Dingen also in der Hausindustrie, wird man die Löhne nach Kräften drücken, da es hier im wesentlichen auf die Lohnhöhe ankommt. Sobald aber der Betrieb kostspielig wird, sobald wertvolle Maschinen in Anwendung kommen, wertvolles Material, teure Grundstücke benutzt werden, sobald also jede Beschleunigung der Arbeit einer erheblichen Ersparnis der General-

unkosten gleichkommt, wird man dem Lohnsystem freieren Spielraum lassen.

Auf dem Boden unserer gut eingerichteten, technisch fortschreitenden Großindustrie wird daher die Lösung des Problems gefunden werden.

Meines Erachtens wird es nötig sein, teils durch eine sorgfältige Regelung der Akkordmethode in den Fabriken, teils aber auch durch juristische Vorschriften zu einer Lösung dieses schwierigen Problems zu kommen.

Jedoch, wenn dies überwunden ist, stellt sich uns das zweite Problem in den Weg, das ebenfalls noch der Lösung, ja sogar noch der Erörterung harrt. Man behauptet nämlich, jede Regulierung des Akkordsystems sei aussichtslos, denn der Hauptnachteil der Akkordlöhnung werde dadurch gar nicht berührt und in keiner Weise verringert. Beim Akkordsystem schwanke der Lohn des Arbeiters, sein Wochenverdienst, so stark, daß es ihm Schwierigkeiten mache, den Etat seines Haushaltes zu regulieren. Auf das Schwanken dieses Wochenverdienstes hätten, so wird behauptet, die verschiedensten unberechenbaren Faktoren Einfluß. Erstens könne die Akkordfestsetzung selbst eine ungenaue, schwankende sein, ferner aber schwanke die Arbeitsleistung, auch komme es vor, daß der Betrieb, der einmal genau ineinander greife, ein anderes Mal durch Mängel an Maschinen usw. behindert werde, so daß die Akkordarbeit bald gehemmt, bald gefördert ist, der Arbeiter bald einen hohen Lohn, bald einen geringen nach Hause trägt.

Es soll nun keineswegs geleugnet werden, daß beim Akkordsystem der Wochenverdienst des Arbeiters stark schwankt. Meine Beobachtungen bestätigen dies durchaus, und da es mir nicht möglich ist, im Rahmen dieses Aufsatzes alle Tabellen anzuführen, die sich aus meinen Untersuchungen ergaben, so sei mir wenigstens die Bemerkung gestattet, daß der Akkordlohn in der Tat von Woche zu Woche um 25 % schwankt.

Jedoch wenn ich dies zugebe, so leugne ich anderseits ganz entschieden, daß solches Schwanken ein erheblicher Nachteil sei. Ja, ich gehe so weit, die bekämpften und verhaßten Verdienstschwankungen beim Akkorde als einen erheblichen Vorteil dieses elastischen Systems anzusehen.

Diese Behauptung steht zwar dem herrschenden Dogma schroff gegenüber. Dennoch wird es nicht schwer sein, sie zu beweisen.

Erstens ist die Behauptung falsch, daß durch ungenaue, schwankende Akkordberechnung ein Schwanken im Wochenverdienst des Arbeiters eintreten könne. Das Gegenteil ist der Fall, wie jeder Arbeiter und Unternehmer weiß. Sobald nämlich die Arbeiter bemerken, daß das Akkordsystem schlecht gehandhabt wird, daß die Akkordfestsetzung nicht nach festen Grundsätzen, sondern nach dem Gutdünken des Werkmeisters und in ungenauer, schwankender Weise erfolgt, sobald die Arbeiter dies bemerken — und sie bemerken dies sehr schnell — verliert das Akkordsystem seine Wirkung. Die Arbeiter beginnen dann gleichmäßig langsam zu arbeiten, etwa als ob sie in Zeitlohn beschäftigt wären; sie richten es so ein, daß sie vielleicht 8 bis 10% mehr verdienen als der Zeitlöhner, das Akkordsystem verliert seine differenzierende Wirkung. Das gänzliche Fehlen von Schwankungen ist der beste Beweis dafür, daß das Akkordsystem schlecht gehandhabt wird und infolgedessen nicht wirkt.

Dort jedoch, wo das Akkordsystem sorgfältig gehandhabt wird, wo eine genaue Berechnung nach bestimmten Grundsätzen stattfindet, dort schwanken allerdings die Wochenverdienste sehr stark. Jedoch mit einer einfachen, bedauernden Gefühlsäußerung kann man diese Tatsache nicht konstatieren. Man muß vielmehr unter diesen Lohnschwankungen mehrere Gruppen unterscheiden.

Erstens: Die Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Arbeitern.

Der Arbeiter, der wöchentlich 40 Mk. nach Hause bringt, fühlt sich allmählich zu einer ganz anderen Kategorie gehörig, als derjenige, der bei denselben Akkordsätzen nur 30 Mk. in der Woche verdient. Er fühlt, daß er an Kraft und Verstand den Durchschnittsarbeiter überragt. Diese Unterschiede, die nichts Verletzendes haben, sondern allmählich durch ihr stetiges Vorhandensein verschiedene Wertklassen der Leistungsfähigkeit schaffen, diese Unterschiede sind der innerste Grund der sozialen Differenzierung. Denn aus diesen Akkordunterschieden baut sich das Leben und die Laufbahn der Arbeiter auf.

Gegen dieses Schwanken innerhalb der Arbeiterschaft also wird der Sozialpolitiker am allerwenigsten Einspruch erheben.

Jedoch um so schärfer wird er es tadeln, wenn er findet, daß ein Arbeiter heute 35 Mk. nach Hause bringt und in der nächsten Woche 45, dann wieder 30, dann 40 usw.

Nun finden in der Tat solche Schwankungen statt. Jedoch wenn man diesen Zahlen etwas auf den Grund geht, bemerkt man bald, daß viel mehr System und Regelmäßigkeit in diesen Schwankungen steckt, als der oberflächliche Betrachter glauben möchte.

Man kommt nämlich zu folgendem Ergebnis, das ich mit zahlreichen Tabellen aus der Praxis belegen kann. Man findet, daß sich in Zeiten schlechter Konjunktur der Wochenverdienst des Akkordlohnarbeiters sehr nahe beim Wochenverdienst des Zeitlohnarbeiters hält. Nur etwa 8 bis 10 % mehr als der Zeitlohnarbeiter wird der Akkordlohnarbeiter in Zeiten schlechter Konjunktur nach Hause bringen. Auch finden in solchen Zeiten innerhalb des Akkordverdienstes nur wenig Schwankungen statt. In Zeiten lebhafter Tätigkeit hingegen zeigt sich ein ganz anderes Bild: in einer Woche reger Beschäftigung, wo viel zu tun ist, und dem Arbeiter immer neue Arbeit geboten wird, in solchen Wochen erhebt sich der Akkordverdienst ganz bedeutend über den üblichen Zeitlohnverdienst und schwankt auch

innerhalb der Arbeiterschaft sowohl wie bei einem Arbeiter von Woche zu Woche ziemlich stark.

Nun ist es ja selbstverständlich, daß in Zeiten guter Konjunktur die Löhne höher sind als in matten. Hier aber beobachten wir außerdem, daß in der Zeit schlechter Konjunktur der Akkordlohn nahe über dem Zeitlohn schwebt, sich nicht erheblich vom Zeitlohn entfernt, während in der Zeit guter Konjunktur die Differenz zwischen Zeitlohn und Akkord sehr groß ist, und innerhalb des Akkordes starke Schwankungen zeigt. Die Lohnerhöhung und Lohnverminderung kann hieran nicht Schuld haben. Die Ursache ist auch in der Tat eine andere.

In Zeiten guter Konjunktur nämlich benutzt der Arbeiter die Gelegenheit, um durch schnelle Fertigstellung des Akkordes seinen Wochenverdienst zu erhöhen. Er weiß, sobald eine Arbeit getan ist, steht eine neue für ihn bereit. Er hat also Gelegenheit, seine ganzen Kräfte zu entfalten. In Zeiten schlechter Konjunktur hingegen arbeitet er langsam, weil er nicht sicher ist, daß sich nach Beendigung seiner Arbeit sogleich wieder ein neues Akkordstück für ihn finde. Er fürchtet arbeitslos zu werden.

Es sei mir verstattet, zur Erläuterung wenigstens einen Fall, der typisch ist, herauszugreifen.

An ein und demselben Arbeitsstück bei ein und demselben Lohnsatz verdiente ein und derselbe Mann zu verschiedenen Zeiten folgende Verdienste im Akkorde:

In 4 Wochen guter Konjunktur 40 Pf., 45 Pf., 42 Pf., 41 Pf. pro Stunde.

In 4 Wochen schlechter Konjunktur, wo der Akkordsatz jedoch unverändert blieb, verdiente derselbe Mann an demselben Stück 37 Pf., 35 Pf., 34 Pf., 35 Pf. pro Stunde.

Dieser Fall ist, wie ich nochmals betonen möchte, keine Ausnahme, sondern ein Regelfall.

Also erscheint dieses Schwanken des Wochenverdienstes beim Akkordlohn wesentlich als eine gewollte Anpassung des Arbeiters

an die Schwankungen der Konjunktur. Dadurch, daß er in schlechten Zeiten langsamer arbeitet und entsprechend weniger verdient, entgeht er häufig der Gefahr, arbeitslos zu werden.

Diese Verdienstschwankungen beim Akkordsystem sind also keine Störungen des Arbeiterhaushaltes, sondern sie sichern im Gegenteil den Arbeiterhaushalt vor der größten Gefahr, die ihm drohen kann, vor der Arbeitslosigkeit.

Siebentes Kapitel.

Die progressiven Löhne.

Allen Arten der progressiven Löhne ist die Eigentümlichkeit gemeinsam, daß ein fester Minimallohn durch eine Prämie ergänzt wird, deren Höhe sich nach der Leistungsfähigkeit richtet. Der „Zeit-Stücklohn“ ist die erste Art der progressiven Löhne, mit der wir es hier zu tun haben; er unterscheidet sich von dem einfachen und reinen Stücklohn dadurch, daß dem in Zeit-Stücklohn beschäftigten Arbeiter ein Minimallohn gesichert ist, dessen Höhe der Zeitdauer entspricht, während welcher er beschäftigt ist, ohne Rücksicht auf den in dieser Zeit erzielten Arbeitserfolg. Daneben besteht die Vereinbarung, daß der Arbeiter zu diesem Minimallohn einen Zuschlag erhalten soll, sobald der Arbeitserfolg ein näher bezeichnetes Quantum überschreitet. Die Höhe dieses Zuschlags steht dann im genauen Verhältnis zu der Mehrarbeit, die er über den Normalertrag hinaus leistet. Bei der eigentlichen Stückarbeit fehlt natürlich ein solcher Zuschlag[1]. Diese Art der Vergütung kann durch folgendes Beispiel erörtert

[1] In einzelnen Fällen wird die Arbeit nach einem Stücklohnsatz vergütet, mit der ausdrücklichen Zusage, daß jeder Arbeiter am Ende der Woche eine bestimmte Minimalsumme, z. B. „Zeit oder Zeit und 1/4“ ohne Rücksicht auf seinen Arbeitserfolg erhalten soll. Das in diesen Fällen befolgte Verfahren kann natürlich nicht als Stücklöhnung bezeichnet werden, sondern ist ein Fall der Progressivlöhnung. Der Betrag, um welchen die Summe der Stücklöhne für die in der Woche geleistete Arbeit den festgesetzten Minimallohn überschreitet, ist eine Prämie auf Arbeitsgeschwindigkeit und tritt als Ergänzung des zugesicherten Zeitlohns ein.

werden: Es sind in Maschinenwerkstätten Arbeiter mit der Herstellung von Ventilen beschäftigt und erhalten dafür einen festen Zeitlohn, haben aber auch einen zugesicherten Anspruch auf einen genau bestimmten Zuschlag zu diesem Zeitlohn für jedes Ventil, das sie über eine feste Anzahl hinaus herstellen. In einem Fall war, wie dem Verfasser mitgeteilt wurde, der Anlaß zur Einführung dieses Systems, der jedenfalls auch in vielen anderen Fällen vorliegt, der Wunsch des Unternehmers, seine Leute zu größerer Arbeitsgeschwindigkeit anzutreiben, ohne zu einfachem Stücklohn seine Zuflucht zu nehmen, denn viele Maschinenbauer, besonders die Mitglieder des Gewerkvereins hätten sich der Einführung des Stücklohnes entschieden widersetzt.

Ein zweites Beispiel dieser Vergütungsart findet sich in der Schuhfabrikation. Als der Verfasser diese Industrie im Auftrage des Mr. Booth für das Buch „Life and Labour of the People“ untersuchte, machte er die Beobachtung, daß die Mehrzahl der Leute, welche an Sohlen-Nähmaschinen in Ost-London arbeiten, in gewöhnlichem Zeitlohn standen, daß aber einzelne von ihnen außer diesem Zeitlohn eine genau angegebene Summe für jedes Paar Schuhe, das sie über eine bestimmte Anzahl hinaus in der Woche nähten, erhielten. Diese Leute sind entweder in den Werkstätten der Fabrikanten beschäftigt, oder sie arbeiten an ihren eigenen Maschinen und betreiben das Gewerbe auf eigene Rechnung. In jenem Falle sorgt die Aufsicht des Unternehmers, in diesem das Verlangen des Arbeiters nach möglichst hohem Gewinn dafür, daß er seine Kräfte bis zum höchsten Grad der Leistungsfähigkeit anspannt. Der Unternehmer aber, für welchen diese Leute in Zeit-Stücklohn arbeiteten, besaß eine Anzahl von Maschinen, welche in großer Entfernung von seinem Bureau in den Gebieten der Schuhindustrie zerstreut lagen. Er hatte dieses System angenommen, um seine Leute zu einer Arbeitsgeschwindigkeit anzuspornen, welche sie bei einfachem Zeitlohn unter den gleichen Umständen niemals erreicht haben würden.

Eine Arbeitergruppe, für welche diese Art der Lohnform

besonders in Betracht kommt, ist die der jugendlichen Arbeiter, und besonders die der eigentlichen Lehrlinge. Für diese Anfänger liegt in der Aussicht, einen Zuschlag zu ihrem geringen Stundenlohn zu erhalten, dessen Höhe von der Betätigung ihrer besten Kräfte abhängt, ein Ansporn von hohem praktischen Wert. Nach dieser Methode werden die Leute nach einer abgestuften Skala im Verhältnis zu der steigenden Leistungsfähigkeit gezahlt. In einzelnen Fällen erscheint diese Extravergütung in der Form eines Geschenkes, das aber nicht gewährt wird, wenn dieser Ertrag nicht genügt. In andern Fällen wird das System in der bestimmten Form des „Zeit-Stücklohnes" durchgeführt.

Als Beispiel sei folgender Fall erwähnt, in welchem der Verfasser Lehrlinge in dem Gangwerkraum einer großen Uhrenfabrik arbeiten sah. Den Minimalertrag, der geleistet werden muß, ehe überhaupt eine Prämie bezahlt wird, bestimmt der Werkführer dadurch, daß er selbst jede Maschine probiert. Alle Arbeit, die über dies Minimum hinaus geleistet wird, wird im Verhältnis zu der Höhe dieses Überschusses bezahlt. Es folgen hier die Monatsverdienste zweier Lehrmädchen, die 10 sh. die Woche als Zeitlohn erhielten, die aber durch Verspätung etwas von diesem Zeitlohn verloren.

	A. £.	sh.	d.	B. £.	sh.	d.
Monatsverdienst:	3	1	7 1/2	2	13	4 3/4
Zeitlohn:	1	19	8 1/2	1	19	7 1/2
Prämie:	1	1	11	0	13	9 1/4

Das Lehrmädchen A. verdiente eine Prämie, die einer Erhöhung ihres Zeitlohnes um etwas über 55 % gleich kam, während die Prämie, welche B. erzielte, nur ungefähr 35 % ihres Zeitlohns ausmachte.

In welchem Umfang bisweilen der feste Minimallohn der Arbeiter auf dem Kontinent durch Prämien ergänzt wird, lassen folgende Angaben erkennen, welche M. Paul Leroy-Beaulieu in Essai sur la répartition des richesses (S. 373) über die Weber macht.

„Eine Arbeiterin, die in 14 Tagen ein Stück Tuch über eine bestimmte Menge hinaus herstellt, empfängt außer ihrem gewöhnlichen Lohn für jedes Stück Tuch eine Prämie von 2 Frs. Wenn sie aber an Stelle eines Stückes zwei Stücke darüber hinaus fertig bringt, kann sie nicht nur zwei Prämien von je 2 Frs. sondern außerdem eine dritte Prämie von 1 Fr., also insgesamt 5 Frs. beanspruchen[1]."

M. Leroy-Beaulieu nennt dieses System „progressive Löhne". Diese Bezeichnung habe ich übernommen und auf andere verwandte Arten des Entgelts angewendet. Den von Leroy-Beaulieu erwähnten besondern Fall würde ich als „progressiven Stücklohn" bezeichnen. Wenn unter dem System des progressiven Stücklohns eine Prämie in Aussicht gestellt wird,

---

[1] Die Höhe der Prämien, die in Frankreich bezahlt werden, läßt folgender Fall erkennen, welcher dem Verfasser durch Emile Chevalier, den Autor des Werkes „Les Salaires au XIX. Siècle", mitgeteilt wurde. Ein Fabrikant von Fischnetzen entlohnte seine Arbeiter in folgender Weise: Wenn ein Arbeiter 16 Netze oder weniger in einem Monat herstellt, so erhält er 3 Frs. für jedes Netz. Bringt er es auf mehr als 16 im Monat, dann erhält er für das 17. und 18. Netz je $3^1/_2$ Frs., für das 19. und 20. je 4 Frs., für das 21. und 22. je 5 Frs. usw. — Über die progressiven Löhne, die in der deutschen Textilindustrie bezahlt werden, siehe Foreign Office Ann. Ser. 1896, Nr. 1752. Vgl. auch das Differenzialstücklohnsystem, das in der Midvale Steel Company of Philadelphia besteht, und das in einem Vortrage vor dem amerikanischen Verein der Maschinenbauer auf ihrem Kongreß in Detroit im Jahre 1895 von Mr. Fred W. Taylor folgendermaßen beschrieben wurde: „Man nehme an, daß 20 Einheiten oder Stücke das größte Arbeitsquantum seien, das von einer bestimmten Art an einem Tage geleistet werden kann. Wenn ein Arbeiter 20 Stück am Tage herstellt, und diese sämtlich fehlerfrei sind, so erhält er unter dem Differenzialsystem 15 Cents pro Stück, wonach sich sein Tagesverdienst auf 15×20, also auf 3 $ stellt. Wenn er aber zu langsam arbeitet und nur 19 Stück fertig bringt, dann erhält er statt 15 nur 12 Cents für das Stück, und das Tagesverdienst beträgt 12×19, also 2 $ 28 Cents statt 3 $. Stellt er 20 Stück her, von denen aber einige fehlerhaft sind, so erhält er einen noch niedrigeren Lohnsatz, vielleicht 10 Cents oder unter Umständen vielleicht nur 5 Cents für das Stück, wodurch sein Tagesertrag auf 2 oder auf 1 $ erniedrigt wird" (Economic Studies Bd. I, Nr. 2, S. 113, herausgegeben von der American Economic Association). Siehe auch Cassiers Magazine, Februar 1898, S. 369.

um eine Beschleunigung der Arbeit dadurch zu erzielen, so muß dafür Sorge getragen werden, daß die Steigerung der Ertragsquantität nicht auf Kosten der Qualität vor sich geht. In einem Falle, der zur Kenntnis des Verfassers kam, mußten Garnwäscher (in der Wollindustrie) von Zeitstücklohn auf einfachen Zeitlohn gesetzt werden, weil sie unter jenem System die Arbeit zu sehr überhastet und deshalb nicht gründlich gemacht hatten.

Es ist zu beachten, daß das Prämiensystem in wenigstens drei verschiedenen Formen auftritt. Es kommt erstens das oben beschriebene System in Betracht, nach welchem jeder Arbeiter eine Prämie erhält, die im direkten Verhältnis zu der Mehrarbeit steht, die einen bestimmten Normalbetrag übersteigt.

Eine zweite Art besteht darin, daß der Arbeiter, welcher das Normalquantum übertrifft, eine Prämie erhält, die nicht im Verhältnis zu dem Mehrertrag festgesetzt wird. Diese Form kann entweder als Prämienzeitlohn oder als Prämienstücklohn erscheinen, je nach der Art des festen Minimallohns, zu welchem die Prämie ergänzend hinzutritt. Einen Prämienzeitlohn z. B. erhielten die Weinküfer, welche ich in Rheims traf. Sie erhielten täglich 5 Frs. und außerdem eine Prämie von 1 Fr. sobald sie mehr als eine bestimmte Zahl Flaschen im Tag füllten. Der Prämienstücklohn war früher in der Baumwollindustrie Lancashires sehr gebräuchlich, bis die Gewerkvereine seine Beseitigung durchsetzten, und er blieb nur noch in wenigen Fabriken, auf die sich ihr Einfluß nicht erstreckte, bestehen[1].

[1] Über die verschiedenen Arten der Produktionsprämien, die noch gelegentlich den Arbeitern in der Baumwollindustrie Lancashires bezahlt werden, und über die gegen dieses System vorgebrachten Einwände vgl. die Zeugenaussage vor der Arbeitskommission von Mr. D. Holmes, dem Präsidenten der Burnley Weavers' Association (Zeugenaussage Gruppe C, Bd. I S. 39). Mr. Holmes behauptete, daß das Prämiensystem wenig verbreitet sei und sagte, die Prämie sei „ein Reizmittel, das angewendet wird, um die Leistungsfähigkeit anzuspornen, einen möglichst großen Ertrag hervorzubringen zum Schaden derjenigen, die dazu nicht imstande sind". Auf Grund dieser Maximalleistung, meint Mr. Holmes, ermitteln die Unternehmer die größte Geschwindigkeit, die der tüchtigste Weber bei seiner Arbeit einhalten kann, und er entläßt dann alle diejenigen, die nicht so

Wenn der Unternehmer unter diesem System des Progressivlohns den Arbeitern eine Prämie für ein bestimmtes Ertragsquantum, das das Normalquantum überschreitet, bewilligt, so wird er, wenn er vorsichtig genug ist, jenes Normalquantum so hoch setzen, daß es tatsächlich vielen Arbeitern unmöglich gemacht wird, die Prämie zu verdienen. Sonst kann es sich ereignen, daß er als Folge des Wettkampfes, den das Prämiensystem unter den Arbeitern entfacht, häufiger als ihm lieb ist, eine Prämie von 1 sh. oder 1 sh. 6 d. für einen Mehrertrag zahlen muß, der nicht mehr als 3 d. wert ist.

Die dritte Form des Prämiensystems gewährt einem kleinen Teil der Arbeiter (bisweilen nur einem einzigen) einen Bonus, wenn sie innerhalb einer gegebenen Zeit einen Maximalertrag hervorbringen. Der Verfasser fand dieses System in großen Telegraphenwerkstätten[1]. Dieses System kann entweder als

---

schnell arbeiten können. Über das Prämiensystem in der Wollweberei und seine Nachteile vgl. die Zeugenaussage vor der Kommission von Mr. W. H. Drew, dem Vertreter des Bradford and District Branch of the Weavers' Association. Mr. Drew bemerkte, daß die Unternehmer, sobald sie nach Einführung der Prämie die Maximalgeschwindigkeit eines Webers entdeckt haben, anfangen, den Stücklohnsatz zu kürzen (Zeugenaussage vor der Arbeitskommission, Gruppe C, Bd. I S. 223). Vgl. auch Yorkshire Factory Times 8. Nov. 95, wo erwähnt wird, daß den Wollwebern Prämien im Betrage von 2 sh. den Monat ausgezahlt werden, sobald ihr gewöhnlicher Lohn einen bestimmten Ertrag erreicht hat: 3 sh., wenn dieser Betrag weiter steigt, bis mit 6 sh. die Maximalprämie erreicht ist.

[1] In einem Brief an the Sun vom 24. April 95 schreibt ein Angestellter eines Warenhauses: „In den einzelnen Abteilungen erhalten die drei Verkäufer, welche die größten Aufträge ausführen, Jahresprämien von 5, 3 und 2 £., allerdings nur unter der Bedingung, daß der Durchschnittswert dieser Beträge sich auf mehr als 120 £. die Woche stellt, und daß ihr Buch frei von Irrtümern ist. Die Packer der verschiedenen Abteilungen erhalten 3, 2 und 1 £. als Prämie, wenn sie durchschnittlich eine bestimmte Anzahl Kisten in der Woche verpacken. Dieses System ist so angelegt, daß wenn alle Angestellten die durchschnittliche Leistung übertreffen würden, doch nur die drei Besten in jeder Abteilung eine Prämie erhalten würden. Die Folge ist, daß mannigfache Verbitterung unter ihnen erregt wird, denn die Anzahl derer, welche die Prämie erhalten, ist weniger als 20% aller Verkäufer und Packer.

Bonuszeitlohn oder als Bonusstücklohn, je nach den Umständen, bezeichnet werden.

Die Gewährung einer Prämie oder eines Extralohnes an einen von mehreren Arbeitern in der Absicht, dadurch die Arbeitsgeschwindigkeit aller zu erhöhen, wird von den Gewerkvereinen entschieden verurteilt. Wenn der Unternehmer seine Leute nicht dazu bewegen kann, nach dem Stück zu arbeiten, so kommt es wohl vor, daß er, um den Ertrag der Zeitlöhner zu steigern, einem oder mehreren Arbeitern ein Geschenk macht, damit sie ein möglichst schnelles Tempo angeben, dem die übrigen dann folgen müssen. Zu dieser Klasse von Leuten gehören die „Jager" oder „Schrubber" in den Maschinenfabriken und die „Renner" oder „Akkordwühler" und die „Leithämmel", die bei Bauarbeiten verwendet werden. Die Aufgabe des „Renners" besteht darin, die Arbeiter anzufeuern, und ebenso muß der „Leithammel" „die ganze Linie" antreiben. Diese Aufgabe läßt sich am besten erklären, wenn wir annehmen, daß 2 Arbeiter zugleich eine Reihe Ziegelsteine zu legen haben, und daß sie sich in der Mitte treffen. Wenn nun dem einen Maurer eine Extravergütung gewährt wird, so kann er bei Beschleunigung der Arbeit den andern zwingen, sich ihm anzupassen. Dasselbe trifft auch dort zu, wo mehr als 2 Maurer beschäftigt sind, obschon der Unternehmer bei einer langen Reihe lieber einen Leithammel an jedem Ende anstellen wird, der dann irgend einen Zuschlag zu seinem regelmäßigen Lohn erhält. Es ist offenbar, daß ein derartiges Bonussystem bedrückend wirkt, man vergleiche hierüber die Ausführungen in Kapitel XIII (über den Stücklohn der Werkführer), die vielfach auch auf die hier beschriebenen Fälle angewendet werden können.

Häufig richtet sich die Höhe der Prämie mehr nach dem qualitativen als nach dem quantitativen Charakter der Arbeit, indem besonderes Gewicht auf Materialersparnis und auf Vollkommenheit der Ausführung gelegt wird. Beispiele hierfür finden sich hauptsächlich im Eisenbahnbetriebe. Lokomotivführern wird häufig eine Prämie gewährt für die Ersparnis, die sie im Ge-

brauch von Kohlen und Öl machen. Sie erhalten auch Prämien für die Pünktlichkeit, mit der ihre Züge einlaufen, und besondere Zuschläge zu ihren regelmäßigen Löhnen, wenn sie, um Unfälle zu verhüten, eine besondere Aufmerksamkeit und Sorgfalt betätigen. Ebenso wird den Maschinenreinigern bei einzelnen Eisenbahnfirmen eine kleine Summe gewährt für jeden Radkranz, an welchem sie einen Fehler entdecken[1].

Einzelne Gesellschaften geben jedem Weichensteller einen halbjährigen Bonus, wenn er seine Arbeit in befriedigender Weise leistet.

In Fällen der Ersparnisprämien muß man darauf achten, daß die Arbeiter die Ersparnis nicht auf Kosten der Leistungsfähigkeit erzielen. So kommt es vor, daß ein Lokomotivführer einen Zug lieber zu spät einbringt, als daß er genügende Menge Heizmaterial verwendet, oder daß er scheinbar dadurch spart, daß er Material verwendet, welches er unrechtmäßig erlangt hat, wie es zum Beispiel bei Lokomotivführern vorkommen soll, die sich unrechtmäßigerweise Kohlen aneignen, welche eigentlich auf den Eisenbahnstationen verwendet werden sollen. Der erste der Mängel, welcher diesem System anhaftet, läßt sich dadurch vermeiden, daß man eine „Pünktlichkeitsprämie" zu der „Ersparnisprämie" hinzufügt, die dann so berechnet wird, daß es im Interesse des Führers liegt, die Pünktlichkeit[2] selbst auf Kosten der Ersparnis einzuhalten. Der zweite Fehler aber läßt sich von dem System nicht loslösen.

Zu der Gruppe der Zeit-Stücklöhne gehören auch jene zahlreichen Fälle, in welchen ein Mann, der ein festes Gehalt erhält,

---

[1] Es ist bemerkenswert, daß die Arbeiter in Maschinenwerkstätten für Entdeckung von Fehlern im Material eine „Wachsamkeitsprämie" erhalten; wenn ein Arbeiter einen Fehler entdeckt, so erhält er für die betreffende Arbeit den vollen Stücklohn, obgleich der Gegenstand wegen des Materialfehlers nicht vollendet wird. Ist er in Zeitlohn beschäftigt, so erhält er als Geschenk einen Tagelohn.

[2] In Frankreich machen die Pünktlichkeitsprämien den dreifachen Betrag der Ersparnisprämien aus. „English Railway Problems" von T. C. Farrer (Economic Journal 1891, S. 354).

außerdem eine Provision für von ihm bewirkte Verkäufe empfängt. Auch das sind Fälle der „progressiven Löhnung“.

Die den Verkäufern gezahlten Provisionen werden gewöhnlich eingeführt, wenn das Geschäft eine große Ausdehnung hat, oder wenn die Verkäufe an einer von dem Geschäft weit entfernten Stelle vor sich gehen. In einem solchen Fall kann der Unternehmer nicht durch andauernde persönliche Aufsicht die Betätigung des höchstmöglichen Geschäftseifers auf seiten des Angestellten, der gegen einfachen Zeitlohn arbeitet, sichern. So erhalten die Verkäufer in Weißwarenläden außer ihrem Wochenlohn eine Provision für die von ihnen bewirkten Verkäufe[1]. Dasselbe Verfahren wird gewöhnlich angewendet, wenn es sich um Geschäftsreisende handelt.

Bei Ladenangestellten ist zu beachten, daß die Gewährung von Provisionen für Verkäufe notwendig einen gewissen Nachteil zur Folge hat. Wenn der Verkäufer A. zu beschäftigt ist, um einen Kunden zu bedienen, so weist er ihn oft nicht an den Verkäufer B., der gerade frei ist, sondern er bemüht sich, den Kunden zu veranlassen, daß dieser wartet, bis er ihn bedienen kann. Währenddessen aber wird der Kunde häufig die Geduld verlieren, und das Geschäft auf Nimmerwiedersehen verlassen. Dieses unerwünschte Ergebnis eines Systems, das Provisionen für Verkäufe gewährt, kann zum großen Teil dadurch verhütet werden, daß die Höhe der Provision sich nach der Summe der Verkäufe der ganzen Abteilung richtet, und daß sie unter alle Angestellten als eine Kollektivvergütung verteilt wird.

Bei dieser Art der Provisionszahlungen läuft der Zahler derselben aber unter Umständen auch Gefahr, sich selbst zu über-

[1] Bisweilen wird den Ladenangestellten eine besondere Prämie für den Verkauf gewisser, nicht leicht verkäuflicher Waren oder für den Verkauf bestimmter Warengruppen, die nur bei schnellem Umsatz einen Gewinn abwerfen, gewährt. Es kann dann aber vorkommen, daß die Angestellten zur Erlangung der Prämie den Verkauf dieser Artikel mit ungehörigem Eifer betreiben, und daß sie sich weigern, dem Kunden andere Ware zu zeigen (Daily Chronicle 17. März 98).

vorteilen. Es tritt nämlich an den Verkäufer nicht nur leicht die Versuchung heran, Waren solchen Personen zu kreditieren, die nicht kreditwürdig sind, obschon solches Kreditieren häufig aus Furcht vor Entlassung unterbleibt, sondern er wird auch oft bereit sein, um eine möglichst große Anzahl von Waren abzusetzen, seine Verkäufe zu außergewöhnlich niedrigen Preisen abzuschließen. Diese Bemerkungen beziehen sich natürlich nicht so sehr auf die Verkäufer in Detailgeschäften, als auf die große Gruppe der Verkäufer und Reisenden, die von en gros-Geschäften angestellt sind, und denen ein weiter Spielraum in allen diesen Fragen gelassen ist. Mir ist ein Unternehmer bekannt, der aus den angeführten Gründen seinem Vertreter an Stelle einer Provision einen geringen Anteil am Geschäftsgewinn als Zuschlag zu seinem Gehalt gewährte.

In diesem Zusammenhang mag eine etwas weniger ausgeprägte Form des progressiven Lohnes erwähnt werden, welche von einem ihrer hauptsächlichsten Vertreter[1] die Bezeichnung „Ertragsbeteiligung" erhalten hat[2]. Diese Bezeichnung ist zwar etwas unbeholfen, hat aber insofern eine große praktische Bedeutung, als sie das System der „Ertragsbeteiligung" scharf von dem der Gewinnbeteiligung trennt[3]. Unter jenem System steht die Höhe der Prämie in einem bestimmten Verhältnis zu dem Arbeitsertrage oder der Produktionskostenersparnis ohne Rücksicht auf den durch den Unternehmer erzielten Gewinn. Unter diesem dagegen hängt die Höhe der Prämie von dem erzielten Geschäftsgewinn ab. Da diese beiden Systeme sehr

---

[1] Mr. Henry R. Towne: vgl. seinen Vortrag, welcher das System, wie es in den Yale and Towne Works besteht, beschreibt, den er bei der Erie-Zusammenkunft des Vereins der amerikanischen Maschineningenieure 1889 hielt und der veröffentlicht wurde in den Verhandlungen dieses Vereins Bd. X S. 600. Wieder abgedruckt wurde er mit Ergänzungen von Mr. Towne in dem im Text erwähnten „Report on Gainsharing". Mr. Townes ursprünglicher Vortrag ist auch in den Economic Studies Bd. I Nr. 2, von der American Economic Association herausgegeben, erschienen.

[2] „Gain sharing".

[3] „Profit sharing".

häufig miteinander verwechselt werden, so ist es, wie gesagt, sehr nützlich, daß durch die obige Bezeichnung sie auseinander zu halten sind.

Das erste System dieser Art wurde im Jahre 1891 in den Werkstätten der Rand Drill Company in Sherbrooke in Canada von Mr. F. A. Halsey, dem Direktor der canadischen Filiale dieser Gesellschaft, eingeführt. In diesen Werkstätten sind 8—15 Personen mit der Herstellung von Felsenbohrern beschäftigt. Sie werden aber nicht sämtlich nach diesem System bezahlt. Der wesentliche Zug des von Mr. Halsey entworfenen Planes besteht darin, daß auf Grund vorausgegangener Erfahrung die Zeit festgestellt wird, in welcher eine bestimmte Stückarbeit hergestellt werden kann, und daß den Arbeitern, welche diese Leistung in kürzerer Zeit vollenden, eine Prämie für jede Stunde gewährt wird, welche sie bei der Ausführung der Arbeit gespart haben. Mr. Halsey empfiehlt, daß bei der Einführung eines derartigen Systems die Normalzeit auf Grund der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit und nicht auf Grund der Leistungsfähigkeit eines außergewöhnlich schnellen Arbeiters festgesetzt werde.

Er empfiehlt ferner, daß man die Prämien von vornherein nicht zu hoch ansetze. Wenn man nämlich die Normalzeit zu kurz und die Prämie zu hoch bestimmt, so wird ein Arbeiter von durchschnittlicher Leistungsfähigkeit überhaupt keine Prämie verdienen können. Er wird dann bald den Versuch aufgeben, die Arbeit in einer kürzeren Zeit als der Normalzeit fertig zu bringen. Der schnellste Arbeiter dagegen wird eine so hohe Prämie erzielen, daß der Unternehmer leicht geneigt ist, eine Verkürzung seines Lohnsatzes vorzunehmen. Stellt es sich heraus, daß die angenommene Normalzeit und Prämie für den Arbeiter nicht genügende Vorteile besitzt, dann kann man sie stets leicht erhöhen, und niemand wird hiergegen etwas einzuwenden haben. Jede Erniedrigung aber der einmal angenommenen Sätze wird, wie Mr. Halsey ausdrücklich hervorhebt, als ein „verhängnisvoller Schritt" betrachtet werden müssen. „Wenn die Prämien verkürzt werden, so werden die Arbeiter glauben müssen, daß ihr

Verdienst, wie bei der Stückarbeit, nicht eine bestimmte Grenze überschreiten soll und eine zu große Anstrengung ihnen daher gefährlich sei. Es ist aber gerade der Zweck dieses Planes, einer derartigen Möglichkeit vorzubeugen, indem man die Ersparnisse zwischen Unternehmer und Arbeiter teilt. Dadurch soll die Notwendigkeit der Lohnverkürzung vermieden werden, und die Höhe des Arbeitsverdienstes keine anderen Grenzen erhalten als die der Tüchtigkeit und der Energie des Arbeiters. In dieser Weise werden die mit der Stückarbeit verknüpften Nachteile vollständig ausgeschaltet.

„An Stelle der in bestimmten Zeiträumen vorgenommenen Verkürzungen, die nur Erbitterung erzeugen, tritt die Prämie, welche den Arbeiter zu beständig steigender Anstrengung ermuntert, und die eine fortschreitende Zunahme des Ertrages, Abnahme der Kosten und Vermehrung des Verdienstes zur Folge hat."

Der Betrag der für jede ersparte Stunde gewährten Prämie wird immer niedriger als der gewöhnliche Stundenlohn des Arbeiters sein müssen. Die Größe dieses Unterschieds wird durch die Natur der Arbeit bestimmt. „Bei der Ausführung bestimmter Arbeitsarten", bemerkt Mr. Halsey, „ist jede Steigerung der Produktion von einer entsprechenden Vermehrung der Muskelanstrengung begleitet, und wenn die Arbeit schon an sich mühselig ist, so muß die Prämie reichlicher bemessen sein, um irgendwelche Erfolge zu zeitigen. Bei der Ausführung anderer Arbeitsarten erfordert die Steigerung der Produktion nur eine Vermehrung der Aufmerksamkeit, der Geschicklichkeit und der Zeitausnützung. In solchen Fällen genügt eine Prämie von mäßigem Betrage. Wenn aber der Unternehmer zu gewinnbegierig ist, und versucht, die Zitrone vollständig auszupressen, so wird er seinen eigentlichen Zweck verfehlen, denn wenn die Prämie zu niedrig angesetzt wird, so wird es der Arbeiter nicht für der Mühe wert halten, sich für eine so geringe Belohnung besonders anzustrengen, und die erwartete Vermehrung des Arbeitsertrages wird ausbleiben."

In den Werkstätten, die unter Mr. Halseys Leitung stehen, arbeiten Maschinen von geringer oder mittlerer Größe. Der gewöhnliche Stundenlohn beträgt 17 1/2 Cents und der Arbeiter erhält eine Prämie von 5 Cents für jede ersparte Stunde. Wenn nun für eine bestimmte Arbeit eine Normalzeit von 5 Stunden angenommen ist, und wenn der Arbeiter sie in 4 Stunden leistet, so erhält er eine Prämie als Zuschlag zu seinem regelmäßigen Lohn, die diesen Lohn um 7,14 % erhöht, während die Arbeitskosten sich für den Unternehmer um 14,29 % verringern. „Allgemein gesprochen", bemerkt Mr. Halsey, „hat es sich ergeben, daß die durchschnittliche Steigerung der Produktion, die durch dieses System bewirkt wird, sich auf 25—33 % beläuft, und das Verhältnis der Prämien wird so berechnet, daß die Erhöhung des Verdienstes, welcher dem Arbeiter zufällt, etwas weniger als die Hälfte der Ersparnisse ausmacht, welche die Gesellschaft erzielt."

Die Einführung eines Systems, wie es Mr. Halsey erprobt hat, wird immer dort am leichtesten möglich sein, wo dieselben Artikel beständig, Tag für Tag, hergestellt werden. Tatsächlich ist dann auch die gesamte Arbeit, auf welche er die „Ertragsbeteiligung" angewendet hat, „Wiederholungsarbeit". Er hat auch gar nicht den Versuch gemacht, es für andere Arbeiten, „deren Charakter zu verschieden ist, um eine Anwendung dieses Systems zuzulassen", einzuführen.

Eine vom Oberingenieur Herrn B. Schiller, Wien erdachte interessante Abänderung des Halsey-Systems wird von diesem im Jahrgang 1903 der Zeitschrift des Vereins deutscher Ingenieure geschildert[1].

Um vom Akkordlohnsystem auf das Halsey-System überzugehen, bemißt Herr Schiller die für eine Akkordarbeit festzusetzende Zeit so hoch, daß der Arbeiter bei gleicher Arbeits-

[1] Das Prämiensystem der Lohnberechnung. Vom Oberingenieur B. Schiller, Wien. Zeitschrift des Vereins deutscher Ingenieure 1903, S. 1207—1215.

intensität nach dem Akkordlohnsystem und dem Schiller-System zu dem Zeitpunkte den gleichen Überverdienst über den Grundlohn erzielt, zu welchem beim Akkordlohnsystem die übliche Überverdienstgrenze erreicht wird. In dem dem erwähnten Aufsatz zugrunde gelegten Beispiele wird beim Akkordlohnsystem ein durchschnittlicher Überverdienst von 50 % erzielt. Um diesen auch bei einem Arbeiten nach dem Halsey-System mit 50 % Prämie erreichen zu können, müssen die für die Arbeit bewilligten Sätze oder Zeiten um 1/3 erhöht werden.

Um den Übergang vom Akkordlohnsystem auf sein Prämien-Lohnsystem zu erleichtern, hat er Tabellen berechnet, die für verschiedene Lohnsätze und verschiedene Akkordsätze die zu bewilligenden Stundenzahlen enthalten. Während für eine Arbeit der Akkordsatz beim Akkordlohnsystem für die Arbeiter mit verschiedenen Grundlohnsätzen der gleiche ist, ist die nach dem Schiller-System für einen bestimmten Akkordsatz zu bewilligende Stundenzahl für verschiedene Grundlohnsätze verschieden. Hierauf legt Herr Schiller ganz besonderen Wert, weil der Arbeiter mit höherem Stundenlohn, als der tüchtigere, eine Arbeit in kürzerer Zeit herstellen kann als der weniger tüchtige mit niedrigerem Stundenlohn. Er sucht sich hiermit seinem Ideale zu nähern, daß der Arbeitgeber für ein und dieselbe Arbeit denselben Lohn bezahlt, gleichviel auf welcher Tüchtigkeitsstufe der Arbeiter nach seinem Grundlohn eingereiht ist. Der Vergleich der Ergebnisse der erzielten Lohnsummen verschieden hoch gelohnter Arbeiter, die die gleiche Arbeit ausführen, bietet einen Anhalt dafür, entweder die Grundlöhne der Arbeiter oder die Stückpreise zu verbessern. Die Leichtigkeit, mit welcher jeder Mann seine Prämie errechnen kann, bezeichnet Herr Schiller als einen großen Vorteil seines Systems. Es wird dem Arbeiter 50 % seines Grundlohns als Prämie für jede ersparte Stunde gewährt. Die Grundzeit wird dem Arbeiter gegeben. Wieviel Zeit er erspart hat, weiß er. Multipliziert er die ersparte Zeit in Stunden mit seinem halben Grundlohn, so ist das die Prämie, die er verdient hat. Der Arbeiter weiß ferner, daß er, um den 1 1/2 fachen Grundlohn zu

erzielen, die Hälfte der gegebenen Zeit ersparen muß. Die Kenntnis dieser beiden Tatsachen erleichtern es ihm, sich in das System hineinzufinden.

Wenn nun auch beim Schiller-System eine unrichtige Zeitabschätzung von nicht so schwerwiegender Bedeutung ist, wie beim Akkordlohnsystem, so liegt doch eine sorgfältige Zeitabschätzung sowohl im Interesse des Unternehmers wie der Arbeiter. Herr Schiller hält es deshalb für erforderlich, daß in jedem Werke eine eigene Abteilung der Betriebsleitung für die Lösung dieser Aufgabe eingerichtet wird. Diese habe sich zweckmäßig zu gliedern in eine Art von Konstruktionsbureau für den Werkstattsdienst, in welchem die für die Ausführung der Arbeiten zweckmäßigsten Werkzeugmaschinen ermittelt und für diese die geeignetsten Verrichtungen und Hilfswerkzeuge erdacht werden, und in ein Preisbureau, in welchem auf das sorgfältigste die Stückpreise, die Prämiensätze und Zeiten festgestellt werden.

Die Werkmeister und Werkführer sind nach Ansicht des Herrn Schiller in den Werkstätten mit der Arbeitsverteilung, der Aufrechterhaltung der Ordnung und der Aufsicht usw. vollauf beschäftigt. Die vorerwähnten Aufgaben seien so schwierig zu lösen, und eine zweckmäßige Lösung sei für das Gedeihen des Werks so wichtig, daß die Schaffung hierfür besonders geeigneter und ausgestatteter Organe nur aufs eindringlichste empfohlen werden könne.

Ein anderes System der progressiven Löhnung, das hier kurz beschrieben werden muß, besteht seit dem Januar 1891 in den Werkstätten von Willans & Robinson in Rugby und Thames Ditton[1]. Dieses System hat folgende allgemeine Grundzüge: Als Arbeitskosten für alle Sorten Arbeit wird eine feste Summe, die als „Grundbetrag" bezeichnet wird, angesetzt.

---

[1] Eine eingehendere Beschreibung dieses Systems findet sich in dem Labour Department Report on Gainsharing 1895, S. 42—62 und S. 123—128.

Wenn der im gewöhnlichen Zeitlohn bei der Arbeit verdiente Betrag (abz. der Überzeitvergütung) unter diesem Grundbetrag bleibt, dann wird die Differenz (d. h. der Unterschied zwischen den tatsächlich als Zeitlohn bezahlten Arbeitskosten und dem Grundbetrag) zu gleichen Teilen zwischen dem Unternehmer und dem Arbeiter oder der Arbeitsgruppe, welche die Arbeit ausgeführt hat, geteilt. Die Arbeiter erhalten demgemäß als Prämie, welche zu ihrem Zeitlohn hinzutritt, die Hälfte des Betrages, um welche der Grundbetrag die Summe dieser Zeitlöhne übersteigt[1]. Die Grundbeträge, die gewöhnlich höher sind als die normalen, als Zeitlöhne bezahlten Arbeitskosten, schwanken zwischen dem Durchschnitt der Normalkosten und den um 10 % erhöhten Normalkosten. Selbstverständlich erhält der Arbeiter seinen vollen Zeitlohn in jedem Falle auch dann, wenn er einen höheren Betrag als die Grundsumme ausmacht. Um zu zeigen, in welcher Weise dieses System angewendet wird, und wie sich unter seiner Wirkung die Arbeitsverdienste und die Arbeitskosten gestalten, nehmen wir als Beispiel einen Fall an, in welchem dieses System auf eine Arbeit angewendet wurde, für die man vorher im einfachen Zeitlohn 9 d. die Stunde bezahlte, wobei in jeder Stunde regelmäßig ein Artikel hergestellt wurde. Die ursprünglichen Arbeitskosten für die Herstellung dieses Artikels sind demnach 9 d. Wir nehmen an, daß ein Zuschlag von 5 % zu diesen „durchschnittlichen Normalkosten“ nach Einführung dieses Systems hinzukommt. Der Grundbetrag dieses Artikels stellt sich dann auf 9,45 d. Die Ergebnisse, welche diese Art progressiver Löhnung gezeitigt hat, erläutert folgende Tabelle:

---

[1] In den Maschinenwerkstätten erhält jeder Vorarbeiter außer der Prämie, welche er durch seine eigene Arbeit verdient, 10 % von dem Gesamtbetrage der Prämien, welche die unter ihm beschäftigten Arbeiter verdienen; dadurch soll ihm die durch die Aufsicht beanspruchte Zeit vergütet werden. Der Grundbetrag, der für Lehrlingsarbeit festgesetzt ist, ist nur die Hälfte des gewöhnlichen Grundbetrages. Ihre Prämien würden sonst unnatürlich steigen, da ihr Zeitlohn doch viel niedriger ist als der der Erwachsenen.

Herstellungszeit Minuten	Steigerung der Arbeitsproduktivität Prozent	Vergütung pro Stück (Stückverdienst) d.		Steigerung des Stücklohnsatzes (Zeitverdienst) Prozent	Zunahme oder Abnahme der Arbeitskosten Prozent
60	—	Löhne	9,000	+ 2,500	+ 2,500
		Bonus	0,225		
		Zusammen	9,225		
54	11,100	Löhne	8,100	+ 8,333	— 2,500
		Bonus	0,675		
		Zusammen	8,775		
48	25,000	Löhne	7,200	+ 15,625	— 7,500
		Bonus	1,125		
		Zusammen	8,325		
45	33,333	Löhne	6,750	+ 20,000	— 10,000
		Bonus	1,350		
		Zusammen	8,100		
40	50,000	Löhne	6,000	+ 28,750	— 14,167
		Bonus	1,725		
		Zusammen	7,725		
36	66,667	Löhne	5,400	+ 37,500	— 17,500
		Bonus	2,025		
		Zusammen	7,425		
30	100,100	Löhne	4,500	+ 55,000	— 22,500
		Bonus	2,475		
		Zusammen	6,975		

Oder, um es anders auszudrücken, wenn eine Arbeit, welche 5 Stunden in Anspruch nimmt, jetzt in 4 Stunden getan wird, so wird der Preis für die ersparte Stunde nach diesem System zwischen dem Arbeiter und seinem Unternehmer geteilt werden. Der Arbeiter empfängt als Prämie den Preis für 37 1/2 Minuten, der Unternehmer spart den Preis von 22 1/2 Minuten. Wenn die Arbeit in 3 Stunden 20 Minuten getan wird, so wird der Preis für 1 Stunde 40 Minuten gespart. Hiebei fällt der Wert von 57 1/2 Minuten dem Arbeiter zu, und der von

42 1/2 Minuten als Kostenersparnis seinem Unternehmer. Beansprucht die Arbeit nur 3 Stunden, so erhält der Arbeiter eine Prämie, die dem Lohne von 1 Stunde 7 1/2 Minuten gleichkommt, während der Unternehmer den Preis von 52 1/2 Minuten erspart. Wenn die Arbeit in der Hälfte der ursprünglichen Zeit fertiggestellt wird, dann kommt der Preis für 1 Stunde 22 1/2 Minuten dem Arbeiter zu, und der für 1 Stunde 7 1/2 Minuten dem Unternehmer als Kostenersparnis zu Gute.

Es ist zu beachten, daß Willans & Robinson dieses System zum größten Teil nur auf Massenproduktionen anwenden, die sehr viel Wiederholungsarbeit voraussetzen; so fabriziert die Firma z. B. seit längerer Zeit regelmäßig eine besondere Art Maschinen, deren Konstruktion und Fabrikation niemals irgendwelche Änderung erfahren hat, und deren einzelne Teile überdies vertauschbar sind[1]. Diese Massenproduktion bildet aber einen großen Prozentsatz der Gesamtproduktion und Willans & Robinson können daher das System der Ertragsbeteiligung in großem Umfang zur Anwendung bringen.

Über die Wirksamkeit dieses Systems geben die auf S. 97 folgenden Zahlen (Labour Gazette Juni 1896, S. 75) einen interessanten Aufschluß.

Zur Erläuterung dieser Zahlen ist noch zu beachten, daß die Arbeiter der ersten 8 Gruppen gewöhnlich „Einzelarbeit" verrichten, und das für sie in Betracht kommende Prämiensystem ist dementsprechend ein „Einzelsystem". Jeder einzelne Grundbetrag bezieht sich auf eine Arbeitsverrichtung, welche von einem einzelnen Mann getan wird. Für die beiden letzten Klassen der Arbeiter (die in Gruppen tätig sind), erscheint das System in kollektiver Form, und die Gießereiarbeiter werden später bei der Besprechung der kollektiven Ertragsbeteiligung behandelt werden. Wenn wir hier also nur die Zahlen berücksichtigten, welche für die ersten 8 Gruppen gegeben sind, so finden wir, daß diese

---

[1] So passen z. B. Kolben oder Ventile, die für eine Maschine von 40 HP. gemacht sind, in jede andere Maschine von 40 HP., welche die Firma herstellt.

Arbeiter unter dem System der Ertragsbeteiligung Prämien verdienen, die einen sehr beträchlichen Zuschlag zu ihren gewöhnlichen Löhnen bedeuten. Zugleich zeigen die oben gegebenen orientierenden Zahlen, daß dieser Erhöhung des Arbeiterverdienstes eine beträchtliche Kostenersparnis für den Unternehmer gegenüber steht.

Verhältnis der Prämien zum Stücklohnverdienst[1]:

1	2	3			4			5			6
Arbeitsarten	Anzahl der unter dem Prämiensystem bezahlten Arbeiter	Gesamtsumme der Löhne, welche den in Spalte 2 erwähnten Arbeitern gezahlt werden. (Einschließlich der Löhne, die für Arbeiten gezahlt werden, die nicht unter dem Prämiensystem getan werden.)			Die Summe der Löhne, welche die in Spalte 2 erwähnten Arbeiter unter dem Prämiensystem verdient haben			Die Summe der Prämien, welche die in Spalte 2 erwähnten Leute empfangen haben			Verhältnis der Prämien zu den Löhnen
		£.	sh.	d.	£.	sh.	d.	£.	sh.	d.	%
Schleifer	6	458	18	9	90	15	5	34	15	2	38,3
Monteure	4	199	17	1	10	17	5	6	8	4	59,0
Dreher	53	3 528	15	9	2 020	17	3	941	7	0	46,6
Einrichter	99	915	2	11	231	2	6	87	16	10	38,0
Maschinisten . . .	22	1 388	11	4	479	15	7	221	19	4	46,3
ungelernte Arbeiter	3	213	19	2	15	13	7	16	15	3	106,9
Lehrlinge	5	164	6	4	35	12	3	17	11	5	49,3
Modellarbeiter . .	14	968	0	10	581	9	11	183	12	11	31,6
Fein- u. Grobschmiede	2	218	5	2	4	0	4	7	1	3	175,8
Gießereiarbeiter . .	43	2 967	18	3	2 967	18	3	32	12	5	1,1
Insgesamt . . .	161	11 023	15	7	6 438	2	6	1 549	19	11	24,1

[1] Die Zahlen zeigen lediglich die Löhne und Prämien der Arbeiter und nicht die der Werkführer, Buchhalter, Aufseher, Lagerverwalter und Zeichner. Die Tabelle bezieht sich auf das Prämiensystem, soweit es in den Werkstätten von Willans & Robinson zur Anwendung kam. Seine Anwendung in der Außenabteilung dieser Firma (wo es in einer kollektiven Form erscheint) wird in einem späteren Kapitel, das von den kollektiven progressiven Löhnen handelt, erörtert werden.

Einige Einzelheiten des Planes, der von Messrs. Willans & Robinson durchgeführt wurde, verdienen noch besonders hervorgehoben zu werden.

Es wird in ihrem Plan ausdrücklich hervorgehoben, daß die „einmal festgesetzten Grundbeträge nicht wieder geändert werden sollen, außer wenn es sich um eine Änderung des Arbeitsverfahrens handelt". Das ist meines Erachtens eine Bestimmung von allergrößter Bedeutung. Ein Ertragsprämiensystem kann nur erfolgreich wirken, wenn der Arbeiter sicher ist, daß der Prämiensatz nicht herabgesetzt wird, auch wenn die Zeit, die zur Ausführung einer bestimmten Arbeit beansprucht wird, durch größern Aufwand an Arbeitsenergie und Sorgfalt, durch Verbesserung des Arbeitsverfahrens oder in anderer Weise, noch so beträchtlich vermindert wird[1].

Noch in einem andern wesentlichen Punkte entspricht das von Willans & Robinson eingeführte System den hauptsächlichsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Anwendung der Ertragsbeteiligung. Überall, wo es angängig ist, werden die Grundbeträge den von dieser Firma beschäftigten Leuten mitgeteilt, ehe sie die Arbeit anfangen, und diese Mitteilung wird ihnen, wie es immer sein sollte, gegeben, ohne daß sie erst darum bitten müssen[2].

Ein anderer, sehr wertvoller Zug dieses Systems der Ertragsbeteiligung besteht darin, daß der Grundbetrag für jede einzelne Arbeit gesondert gilt, damit, wenn bei der einen Arbeit ein „Verlust" vorkommt (d. h. wenn die Zeitlohnkosten den Grund-

---

[1] Der Erfolg der Ertragsbeteiligung würde noch beträchtlich erhöht werden, wenn die Arbeiter bei der Festsetzung der Grundbeträge zu Rate gezogen würden. Es genügt nicht, daß der Werkführer als Vertreter der unter ihm beschäftigten Arbeiter befragt wird, denn die Arbeiter betrachten den Werkführer gewöhnlich als den Vertreter der Unternehmerinteressen.

[2] Die Arbeiter würden nicht leicht wagen, eine Frage darüber an die Unternehmer zu richten, da sie fürchten, daß ihre Arbeit infolge der als aufdringlich aufgefaßten Wißbegierde einer zu strengen Kritik unterworfen werden würde, und daß diese Wißbegierde vielleicht gar ihre Entlassung herbeiführen könnte.

betrag überschreiten), er dem Arbeiter bei späteren Arbeitsausführungen nicht zur Last fällt. Die Erfahrung hat gezeigt, daß jedes System, das ein Defizit, das sich bei der einen Arbeit herausstellt, aus dem Nutzen der andern deckt, bei dem Arbeiter höchst unbeliebt ist. Zugleich ist es auch keineswegs vorteilhaft für den Unternehmer, weil kein Arbeiter mit Anstrengung aller Kräfte tätig sein wird, der durch die Last eines angehäuften Defizits entmutigt ist, das abgearbeitet werden muß, ehe er eine Prämie verdienen kann. Die Prämien werden, wo es möglich ist[1], nach diesem Plane am besten wöchentlich zusammen mit den gewöhnlichen Arbeitslöhnen ausbezahlt Es hat sich herausgestellt, daß das Prämiensystem seinen Zweck, die Arbeitsenergie anzuspornen, um so besser erreicht, je kleiner der Zwischenraum ist, der von der Vollendung der Arbeit bis zum Empfang der verdienten Prämie verläuft.

In einem sehr wichtigen Punkte hat die von den Messrs. Willans & Robinson gemachte Erfahrung gewisse Zweifel, die sich leicht erheben könnten, zerstreut. Man könnte leicht befürchten, daß der Anreiz zur Beschleunigung der Produktion, welchen das System der progressiven Löhne ausübt, die Güte der Arbeitsausführung beeinträchtigen würde. Nun stehen aber die von dieser Gesellschaft hergestellten Maschinen unzweifelhaft in dem Ruf, daß ihre Ausführung nichts zu wünschen übrig läßt.

Allerdings ist es jedem Prämiensystem eigentümlich, eine Neigung zu oberflächlicher Arbeit zu begünstigen. Dagegen aber kann man sich durch Anwendung wirksamer Aufsicht zu schützen suchen. Es ist in diesem Zusammenhange von Interesse, in welcher Weise die erwähnte Firma ihre Aufsichtsbeamten entlohnt. Ihre Werkstätteninspektoren erhalten einen bestimmten Prozentsatz von der Gesamtsumme aller Prämien, die von den in ihren Werkstätten beschäftigten Arbeitern ver-

---

[1] In der Gießerei und in der Außenabteilung von Willans & Robinson wird die Prämie (die viel niedriger ist als die der andern Abteilungen) nach Verlauf eines mehr oder weniger großen Zwischenraumes ausbezahlt.

dient werden. Für jeden Fehler, den sie nicht entdecken und nicht ausbessern lassen und der sich bei späterer Prüfung herausstellt, wird ihnen ein Betrag von 2 sh. 6 d. von ihrer Prämie abgezogen. Die Lagerinspektoren (die alle Waren bei ihrem Ausgang aus den Werkstätten in die Lagerräume zu untersuchen haben) erhalten eine bestimmte Summe am Schlusse jedes Jahres. Wenn sie eine Arbeit durchgehen lassen, an welcher der Werkführer des Montierungsraumes später Fehler entdeckt, so wird ihnen von ihrer Prämie 1/3 der Kosten abgezogen, welche zur Beseitigung dieser Fehler aufgewendet werden müssen. Eine strenge Arbeitsaufsicht ist überall nötig, wie sich auch die Art des Entgelts gestaltet. Die Vermehrung der Aufsichtsarbeit, welche das Prämiensystem mit sich bringt, kann daher nicht als ein Einwand betrachtet werden, der die Einführung eines solchen Systems vereiteln würde.

Ein drittes System progressiver Löhnung hat Mr. James Rowan, Mitinhaber der Firma David Rowan & Co. in Glasgow ersonnen[1].

Mr. Rowan schätzt wie Mr. Halsey die für die Ausführung einer Arbeit nötige Zeit ab.

Wenn der Arbeiter in kürzerer Zeit fertig wird, zahlt er ihm eine Prämie, deren Höhe abhängig ist von der ersparten Zeit, und zwar steigt die Prämie genau im Verhältnis der ersparten Zeit zur veranschlagten Zeit.

Hat er z. B. den zehnten Teil der „Normalarbeitszeit“ erspart, so wird sein Tage-Lohn um 1/10 erhöht.

---

[1] Über das System hat Herr Rowan unter dem Titel „A Premium System of Remunerating Labour“ in der mechanischen Sektion des internationalen Maschinenbauerkongresses in Glasgow im September 1901 einen Vortrag gehalten. Er ist abgedruckt in der Zeitschrift „Engineering“ vom 13. September 1901, S. 383. Einen zweiten Vortrag über dasselbe Thema hat Herr Rowan vor der „Institution of Mechanical Engineers“ gehalten: abgedruckt in „Engineering“ vom 27. März 1903, S. 432. In diesem spricht er über seine fünfjährigen Erfahrungen mit seinem System.

In seinem ersten Vortrage nimmt Herr Rowan für sein System folgende Vorteile in Anspruch:

Die einmal festgesetzte Zeit werde nicht geändert und so habe der Arbeiter ein Interesse daran, durch Fleiß, Sorgfalt und Findigkeit eine möglichst hohe Zeitersparnis zu erzielen, um dadurch möglichst viel zu verdienen.

Mit wachsender Zeitersparnis sinken die Lohnkosten der Arbeit für den Unternehmer; so hat auch dieser eine Interesse an wachsender Zeitersparnis und eine Interessengemeinschaft von Unternehmer und Arbeiter sei hergestellt.

Mr. Rowan bezeichnet es als sehr wünschenswert, daß tunlichst ein jeder Mann für seine eigene Rechnung arbeite; in Fällen, wo das Zusammenarbeiten mehrerer Leute bei einer Arbeit nicht zu vermeiden sei, sei dieses bei seinem System auch möglich.

In dem Vortrage von 1903 führt Herr Rowan aus, daß sein System in allen möglichen Zweigen des Maschinenbauwesens Anwendung finden könne, und daß es schon vielfach eingeführt sei.

Er befürwortet den Übergang vom Zeitlohnsystem auf sein Prämiensystem und bemerkt dabei, daß ihm nur ein Fall bekannt sei, wo eine große Firma vom Akkordsystem auf das Rowan-System übergegangen sei. In diesem Falle sei die Firma aber erst für 2 Monate vom Stücklohnsystem auf das Zeitlohnsystem übergegangen und dann auf das Rowan-System.

Mr. Rowan weist darauf hin, daß es notwendig sei, vor Einführung eines neuen Lohnsystems die Arbeiter genau zu unterrichten, da die Arbeiter argwöhnisch seien. Dieser Argwohn müsse ihnen dadurch genommen werden, daß ihnen das System in jeder Beziehung klar gemacht werde. In sehr vollkommener Weise haben Mssrs. Barr & Stroud aus Glasgow diese Unterweisung durchgeführt[1]. Die wichtigsten Punkte dieser Erläuterungen sind folgende:

---

[1] Diese ist in „Engineering“ vom 27. März 1903, S. 433 abgedruckt.

1. Die Grundzeit wird vom Werk festgestellt und soll so nahe wie möglich der Zeit sein, welche zur Ausführung der Arbeit im Zeitlohn erforderlich ist.

2. Diese Grundzeit soll nur geändert werden, wenn die Methode oder die Hilfsmittel der Fabrikation wechseln.

3. Zeitlohn wird garantiert. Arbeitet ein Mann in einem Falle länger an einer Arbeit als der Grundzeit entspricht, so wird ihm diese Mehrzeit bei anderen Arbeiten nicht in Anrechnung gebracht.

4. Überstundenzulagen usw. werden neben den Prämien gezahlt.

5. Wenn mehrere Leute zusammenarbeiten, wird eine Grundzeit für die ganze Arbeit festgesetzt. Die Prämie wird im Verhältnis der von jedem Arbeiter verarbeiteten Zeit und des Grundlohnes auf die Arbeiter verteilt.

Die Einführung des Prämiensystems wird die Arbeiter anreizen, Verbesserungen anzuregen, bessere Arbeitsmethoden ausfindig zu machen, Fehler an den Maschinen und Werkzeugen anzuzeigen, da sie an den Ersparnissen teilhaben, welche durch ihre Anregungen herbeigeführt werden.

Auf eine sorgfältige Abschätzung der für die Ausführung der Arbeit erforderlichen Zeit legt Mr. Rowan sehr großes Gewicht. Zu diesem Zweck hält er es für erforderlich, daß systematisch und sehr sorgfältig alle Daten gesammelt werden, die dazu dienen können, die für die Arbeitsausführung erforderliche Zeit zu bestimmen und das erste, was eine Firma seiner Ansicht nach tun muß, die ein Prämiensystem einführen will, ist, daß sie ein besonderes Bureau einrichtet, in welchem die Zeitveranschlagungen möglichst genau vorgenommen werden. Er hält es für erforderlich, die gesamte Arbeitsverrichtung in ihre Grundbestandteile zu zerlegen und für jeden einzelnen Teil der Arbeit eine besondere Zeitbestimmung vorzunehmen, so für das Anbringen des Arbeitsstückes an der Maschine, das Einrichten, das Schleifen der Werkzeuge, das Arbeiten an der Maschine, das Abbringen des Stückes von der Maschine u. s. f.

Mr. Rowan weist noch darauf hin, daß die Zeitersparnisse immer größer werden, sobald die Arbeiter erst Vertrauen gewonnen haben, daß die Grundzeiten auch bei größter Ersparnis nicht geändert werden.

Mr. Rowan führte sein System im Februar 1893 auf seinem Werke ein und die Maschinenarbeiter haben in den folgenden Jahren durchschnittlich 20, 23, 32 und 37 % Zeitersparnis resp. Lohnsteigerung erzielt.

Wie schon erwähnt, empfiehlt Mr. Rowan vom Zeitlohnsystem auf sein System überzugehen. Aber dieser Weg ist nicht immer gangbar und es ist daher zum mindesten wünschenswert, Methoden ausfindig zu machen, auch vom Akkordlohnsystem auf das Rowan-System übergehen zu können. Diese Aufgabe wurde von den technischen Etablissements der Kaiserlich Deutschen Marine in Angriff genommen, weil sich bei deren Betrieben ein dringendes Bedürfnis nach Einführung eines Progressivlohnsystems neben dem Zeit- und Akkordlohnsystem geltend gemacht hatte.

Bei den Marinebetrieben ist eine große Anzahl von Arbeiten auszuführen, deren Ausführungszeit sehr schlecht abzuschätzen ist und deren Vergebung in Akkord sich daher eigentlich nicht empfiehlt. Auf der anderen Seite wollte und konnte die Marineverwaltung auf den durch das Akkordlohnsystem gegebenen Anreiz zur Leistungssteigerung nicht verzichten. Aber über die Schwächen des Akkordlohnsystems für viele Arbeiten — z. B. fast alle Reparaturarbeiten sind schlecht abschätzbar — war man sich lange im klaren.

Die Entlohnung der Arbeiter nach dem Rowan-Lohnsystem erschien nun für Arbeiten, bei denen ihrer Art nach die richtige Abschätzung der Ausführungszeit schwierig oder unmöglich, um deswillen sehr geeignet, weil beim Rowan-System nicht wie beim Akkordlohnsystem bei wachsender Zeitersparnis die Prämien schließlich bis ins unendliche wachsen, sondern eine bestimmte Maximalgrenze der Prämie vorhanden ist. Es handelte sich nur darum, die Frage zu lösen, wie kann vom Akkordlohnsystem auf das Rowan-System übergegangen werden, denn für die Marine-

betriebe konnte der Umweg über das Zeitlohnsystem nicht in Frage kommen.

Es mußte also versucht werden, das Rowan-System so abzuändern, daß die Arbeiter den bisher üblichen durchschnittlichen Akkordüberverdienst bei gleicher durchschnittlicher Arbeitsintensität auch bei diesem System erlangen konnten, d. h. also bei der Zeitersparnis, bei welcher sie bei dem Akkordlohnsystem ihren durchschnittlichen Überverdienst erlangten, müssen sie diesen auch bei dem Rowan-System erzielen können.

Die ersten Versuche wurden in einer Maschinenbauwerkstatt der Kaiserlichen Werft Wilhelmshaven unter Leitung der Herren Kapitän zur See Strohmeyer und Maschinenbaumeister Strache unternommen. Hier betrug der durchschnittliche Akkordüberverdienst bei 28 % Zeitersparnis etwa 40 %. Um bei gleicher Zeitersparnis den gleichen Überverdienst nach dem Rowan-System zu erzielen, wurden die Akkordsätze um rund 20 % erhöht, d. h. also es wurden die Grundzeiten um ebensoviel Prozent verlängert. Dieses System ist seit dem 1. Juli 1903 in der genannten Werkstatt eingeführt, und hat sich bis dahin gut bewährt.

Ein anderer Weg wurde in der Kaiserlichen Torpedowerkstatt in Friedrichsort eingeschlagen. Hier betrug der durchschnittliche Akkordüberverdienst rund 50 %. Nun erhöhte man die Prämie selbst um 50 % und erreichte dadurch, daß zu dem Zeitpunkte, bei welchem nach dem Akkordsystem 50 % Überverdienst erzielt wurden, nämlich bei 33,3 % Zeitersparnis, nunmehr auch bei dem so modifizierten Rowan-System bei gleicher Arbeitsintensität, also bei der gleichen Zeitersparnis der gleiche Überverdienst zu erlangen ist.

Dieses System wird seit November 1905 erprobt. Während bei ersterer Modifikation die erreichbare Maximallohnhöhe sich mit der des ursprünglichen Rowan-Systems deckt, also die doppelte Höhe der Grundlöhne erreichbar ist, wird bei der Erhöhung der Prämie der erreichbare Maximallohn gesteigert; in vorliegendem Falle beträgt er theoretisch das 2,5 fache des Grundlohns.

Jedoch verdient folgender Einwand gegen die Anwendung jeder Art der progressiven Löhnung, wie wir sie in diesem Kapitel beschrieben haben, eine größere Beachtung.

Es wird behauptet, daß sie eine solch verwickelte Buchführung veranlaßt, daß ihre Einführung sich als ungemein schwierig oder als unpraktisch herausstellt. Es läßt sich aber nicht bestreiten, daß eine genaue Buchführung über die Arbeitskosten jede Mühe wert ist, welche sie zweifellos verursacht.

Tatsächlich werden in jedem gut geleiteten Geschäft, selbst wo keine Form der progressiven Löhnung angewendet wird, die Arbeitskosten jedes einzelnen Artikels mit der größten Genauigkeit für jedes Produktionsstadium festgestellt.

Es würden also bei der Einführung der progressiven Löhnung die Arbeiten der Buchhalter, welche diese Kosten berechnen, keineswegs vermehrt zu werden brauchen. Wenn eine statistische Aufstellung, wie sie die Einführung dieses Prämiensystems erfordert, einmal gemacht ist, so wird sie für den Unternehmer von allergrößtem Nutzen sein, denn sie setzt ihn in den Stand, aus den Bucheinträgen, die sich auf frühere Arbeiten beziehen, sofort und genau den Preis festzustellen, zu welchem er die Ausführung irgend eines neuen Auftrages übernehmen kann.

Eine Frage, welche für die Unternehmer, die ein Progressivsystem einführen, aber auch für die Arbeiter, deren Entgelt darnach geregelt werden soll, von größter Bedeutung ist, verdient noch erwähnt zu werden. Wenn ein Arbeiter eine bestimmte Arbeit so ausführt, daß die Kosten unter dem Normalsatz bleiben, so frägt es sich, welcher Teil dieser Kostenersparnis dem Arbeiter in Gestalt einer Prämie zukommen soll, und welcher Teil von dem Unternehmer zurückzubehalten ist. Soll der Unternehmer seinen Leuten die ganze Differenz zwischen den tatsächlichen und den Normalarbeitskosten gewähren, oder welchen Teil dieser Differenz soll er ihnen als Prämie auszahlen? Das ist eine Frage, die je nach dem Umstande des besonderen Falles entschieden werden muß. Liegt dem Unternehmer sehr viel daran, die Generalunkosten seines Unternehmers, die aus der Verzinsung

des Anlagekapitals sich ergeben, möglichst zu verringern, so kann es sich für ihn lohnen, den Arbeitern den Gesamtbetrag der Kostenersparnis zukommen zu lassen. In anderen Fällen wiederum wird er nur einen gewissen Prozentsatz dieser Ersparnis zu diesem Zwecke verwenden, nur muß er dafür sorgen, daß die Prämien hoch genug sind, um einen Ansporn auszuüben, der ausreicht, um die erwünschte Erhöhung der Leistungsfähigkeit zu veranlassen.

Vom Standpunkt des Arbeiters aus läßt sich folgender Einwand gegen die progressive Löhnung erheben:

Steigt die Leistungsfähigkeit eines Mannes auf 50 % über den Normalstand, so wird ihm eine Prämie als Zuschlag zu seinem regelmäßigen Lohn von vielleicht nur 33 % gewährt; eine derartige Vereinbarung scheint keineswegs im Interesse des Arbeiters zu liegen, der sich bei gewöhnlicher Stückarbeit besser stehen würde, da er in diesem Falle sein Verdienst nicht um 33 %, sondern um 50 %, entsprechend der Steigerung seiner Leistungsfähigkeit, erhöht sehen würde. Es ist aber zu beachten, daß beim gewöhnlichen Stücklohn häufig eine starke Steigerung des Arbeitsverdienstes zur Erniedrigung des Lohnsatzes führt. Wenn der Arbeiter es einige Wochen bis auf „Zeit und 1/2" gebracht hat, so würde der Stückpreis unter dem Vorwand, daß er zu viel Geld verdiene, herabgesetzt werden, und dieses „Lohnknapsen" würde fortgesetzt werden, bis nach der Ansicht des Unternehmers der Arbeiter nur noch den erlaubten Verdienst, also „Zeit und 1/3" oder „Zeit und 1/4" gewinnt. Würde es daher nicht ebenso vorteilhaft für den Arbeiter sein, eine Vereinbarung abzuschließen, bei welcher ihm der Unternehmer offen sagt:

„Kannst Du die Arbeit in der Hälfte der Zeit, die Du jetzt gebrauchst, herstellen, so will ich Dir einen ganz bestimmten Teil des Gewinnes, der sich aus dieser Zeitersparnis ergibt, geben; den Rest werde ich für mich behalten. Ich verspreche Dir aber auch, daß irgend eine Änderung dieser Übereinkunft nicht eintreten soll!"?

Achtes Kapitel.

Der Gruppen-Werklohn (collective task wage).

Es ist an dieser Stelle nur zu bemerken, in welchem Sinne der Ausdruck Gruppen-Werklohn gebraucht wird [1]. Der Unternehmer bezahlt einer Arbeitsgruppe einen Lohn, dessen Höhe sich nach der Zeit richtet, die sie zur Ausführung ihrer Arbeit gebraucht haben. Die Arbeiter verpflichten sich, in einer bestimmten Zeit nicht weniger als ein genau festgesetztes Ertragsquantum fertig zu bringen. Wenn sie in dieser Zeit ein geringeres Quantum vollenden, so soll der Unternehmer das Recht haben, eine entsprechende Verkürzung ihres Lohnes eintreten zu lassen. Wenn sie aber mehr leisten als jenes Normalquantum, so braucht der Unternehmer für diesen Überschuß den Arbeitern keine Vergütung zu leisten.

[1] Vgl. hierzu Einleitung.

Neuntes Kapitel.

Der Gruppen-Stücklohn.

Das System des Gruppen-Stücklohns läßt sich am besten an dem Beispiel der Arbeiter erläutern, die in der Flintglasindustrie beschäftigt sind. Die besondere Art und Weise, nach welcher der Lohnsatz in dieser Industrie berechnet wird, ist schon in einem früheren Kapitel (siehe S. 15) erklärt worden. An jener Stelle handelt es sich um das System, soweit es auf Einzelarbeit angewendet wurde. Wo dagegen Arbeiten in Betracht kommen, wie z. B. die Herstellung von Weingläsern, die eine Arbeitsvereinigung voraussetzen, gestaltet sich das System folgendermaßen:

Die Leute arbeiten in einer Gruppe, die „der Stuhl“ genannt wird, und die sich zusammensetzt: 1. aus dem „Fertigmacher“ oder Arbeiter, 2. aus dem „Bediener“, 3. aus dem „Fußmacher“, und 4. aus dem „Arbeitsburschen“. Die Mitglieder des Stuhls werden nach dem Grade der Geschicklichkeit bezahlt, die für die ihnen obliegende Arbeit erforderlich ist. So sah ich einen „Stuhl“ bei der Arbeit, in welchem der „Fertigmacher“ 6 d. die Stunde unter der Vorraussetzung erhielt, daß der Stuhl 6 Weingläser in der Stunde fertig bringe, also 1 d. für jedes Weinglas. Ebenso sollte der Bediener 5 d., der „Fußmacher“ 3 d., und der „Bursche“ 1 1/2 d. erhalten. In jeder Schicht, die 6 Stunden dauerte, stellte der Stuhl tatsächlich 80 Weingläser her, und der kollektive Lohn der Gruppe betrug dementsprechend 17 sh. 2 1/3 d. Hiervon empfing der

Vorarbeiter (Herrichter) 6 sh. 8 d., der Bediener 5 sh. $6\,^2/_3$ d., der Fußmacher 3 sh. 4 d. und der Bursche 1 sh. 8 d.[1].

Nebenbei sei erwähnt, daß den Arbeitern dieses System annehmbarer erscheint, wenn die Pauschalsumme, welche die Gruppe als Stücklohn verdient hat, von dem Unternehmer direkt unter die einzelnen Mitglieder der Gruppe verteilt wird[2]. Die Teilung muß natürlich nach einem Maßstabe vor sich gehen, den die Arbeiter für gerecht halten, und der die Geschicklichkeit, welche jede einzelne Arbeit erfordert, berücksichtigt. Verfehlt wäre aber jeder Versuch, den Vorarbeiter mit einem höheren Prozentsatz des Gruppenlohnes zu beteiligen zu dem Zwecke, daß er seine Genossen zur Überanstrengung antreibe.

In diesem Zusammenhang soll bemerkt werden, daß es sich im allgemeinen als einen Mißgriff herausgestellt hat, wenn man auch die Werkführer und Aufseher aus den Gruppenlöhnen, die die Gruppen durch Stückarbeit verdient haben, bezahlt. Es ist

---

[1] Über das System des Gruppen-Stücklohns, das in der Flaschenfabrikation üblich ist, vgl. Report on Wages and Hours of Labour von 1894, Teil II S. 210—220. Über die verschiedenen Systeme des kollektiven Stücklohns (bisweilen auch „Kameradschaft" genannt), die in den Fabriken des Kriegsministeriums bestehen, vgl. Report of Committee on Manufacturing Departments of the Army, 1887, S. 88, 105, 128, 131, 184, 185, 305, 315 u. 608. Über den kollektiven Stücklohn in der Landwirtschaft vgl. Labour Gazette Oktober 1897, S. 311.

[2] Wenn die ganze Summe dem Vorarbeiter der Gruppe übergeben wird, um sie unter die Mitglieder zu verteilen, so können sich Mißstände herausstellen, wie sie ein Maschinenfabrikant in seiner Zeugenaussage vor der Arbeitskommission schilderte: „Wurde die Gruppenarbeit nach dem Stück bezahlt, so wurde der Gesamtlohn dem Vorarbeiter übergeben, der ihn unter seine Kameraden zu verteilen hatte. Es stellte sich heraus, daß er ihn nicht verteilte. Infolgedessen sagten wir: ‚Das muß aufhören! Wir werden das Geld im Bureau an die Leute im Verhältnis zu ihren Löhnen verteilen. Der Vorarbeiter kann etwas mehr für die Führung der Lohnliste beanspruchen und wir wollen ihm dafür einen bestimmten Prozentsatz bewilligen.' Ich weiß nicht genau, wie hoch dieser Prozentsatz war, aber ich glaube, ungefähr 7—8 % erhielt der Vorarbeiter für die Leitung der Arbeit, und die andern Leute wurden im Verhältnis zu ihrem Lohn abgefunden (d. h. zu ihrem Zeitlohn)" (Zeugenaussage vor der Arbeitskommission, Gruppe A, Bd. III S. 356).

theoretisch keineswegs leicht zu erklären, weshalb die Arbeiter sich einer derartigen Vereinbarung so heftig widersetzen, besonders nicht in solchen Fällen, wo die Sätze so reichlich bemessen sind, daß sie sowohl für die Bezahlung der Werkführer und Aufseher, als für die der ihnen unterstellten Aufseher vollständig genügen. Es läßt sich aber nicht bestreiten, daß die Arbeiter sich auch in solchen Fällen entschieden dagegen wehren. Möglicherweise ist es nur eine Sache des Gefühls, aber die Arbeiter verwerfen tatsächlich jedes System, nach welchem wirklich oder scheinbar die Bezahlung des Werkführers „aus ihrem Verdienst kommt", wie sie sich ausdrücken [1].

Der Gruppen-Stücklohn bietet besondere Vorteile in den Fällen, in welchen es schwierig oder unmöglich ist, den Arbeitsertrag jedes einzelnen Mitglieds einer Gruppe gesondert und genau zu messen und ihn nach den Ergebnissen der Arbeit, die er allein vollbracht hat, zu bezahlen. Er ist auch selbst dann am Platze, wo es tatsächlich nicht unmöglich ist, den Arbeitsertrag jedes einzelnen für sich zu schätzen und zu vergüten, wo es aber außergewöhnlich umständlich und mühselig wäre, ein solches Verfahren einzuschlagen.

Ganz erhebliche praktische Vorteile hat der Gruppen-Stücklohn bei allen Arbeiten, die in sich abwechselnden Tag- und Nachtschichten vollbracht werden. Werden die Leute bei solchen Arbeiten im Einzel-Stücklohn beschäftigt, so wird der Mann, der am Tage arbeitet, sich zunächst keine besondere Mühe geben, die Arbeit so zu verlassen, daß sie dem Nachtschicht-Arbeiter möglichst erleichtert wird. Er wird ferner versuchen, jeden Fehler, der in der Arbeit entdeckt wird, seinem Nachfolger zur Last zu legen, und ebenso wird es sich umgekehrt mit dem Nachtschichtmann verhalten. Diese Schwierigkeiten lassen sich in der Weise

---

[1] So beschwert sich in einem Manifest vom August 1896 Mr. B. Tillett, der Generalsekretär der Dock, Wharf, Riverside and General Labourer's Union, „daß die Unternehmer die Löhne der Werkführer, Vorarbeiter und Aufseher aus dem kollektiven Verdienst der Gruppe mit Gewalt herauspressen" (Times, 28. August 1896).

vermeiden, daß man die beiden Leute gewissermaßen zu gemeinsamen Teilhabern der Arbeit macht[1].

Als Beispiel einer Gruppen-Stückarbeit im großen Stil kann das System erwähnt werden, das vor mehreren Jahren auf den Königlichen Werften eingeführt wurde. Es erhielt den Namen „Werklohn" (task-wage), wenn die Arbeit nach der Länge oder dem Stück bemessen wurde, den Namen „Tonnenlohn" (tonnage), wenn die Schätzung der Arbeit nach dem Gewicht des Materials, das dem Schiffe einverleibt wurde, geschah. Der folgende Bericht, der dieses System der Erläuterung wegen beschreibt, ist nach den früheren Auflagen dieses Buches wiederholt und bezieht sich auf die Zustände des Jahres 1891. Seit jener Zeit haben die Lohnmethoden, die auf diesen Werften zur Anwendung gelangen, manche wichtige Änderung (worauf später eingegangen werden soll) erfahren. Es folgt der Bericht: Einige Arbeitergruppen, die nach diesen Bestimmungen entlohnt werden, sind von beträchtlichem Umfange. So sah ich auf einem Schiffe eine Gruppe von 390 Mann im kollektiven Stücklohn arbeiten. Diese Gruppe umfaßte nicht nur die Arbeiter, die mit dem Bau des Schiffes beschäftigt waren, sondern auch die Leute, die in den Maschinenwerkstätten das Material zubereiteten. Ein Mann, der Platten mit einer Lochmaschine durchbohrte, war mit den Nieteneinschlägern, die auf dem Schiffe tätig waren, im „Tonnenlohn" vereinigt. Andere Gruppen wiederum sind viel kleiner. Ich sah zwei Gruppen von je 30 Mann an den Kielenden eines Kreuzers beschäftigt, in welchem neue Bolzen und Planken befestigt wurden. Die Gruppen erhielten eine bestimmte Summe für das Dutzend Bolzen und das Dutzend Planken. Gruppen, die aus 10 bis 12 Leuten bestanden, schafften (mit Hilfe von Pferden) Holz von einem Teil der Werft nach einem anderen und wurden nach dem Kubikfuß bezahlt. Ebenso arbeiteten 3 oder 4 Schmiede oder 3 Säger zusammen. Dagegen sollen in einzelnen Fällen,

[1] Vgl. Report of Committee on Manufacturing Departments of the Army, 1887, S. 88.

wie mir mitgeteilt wurde, 600 bis 700 Mann in einer Gruppe gegen kollektiven Stücklohn beschäftigt sein.

Jeder einzelne Arbeiter wird nach einem bestimmten Satz für den Tag gesondert eingeschätzt. Die Gesamtsumme, die für die gemeinsame Arbeit einer Gruppe zu zahlen ist, wird von den Marinebeamten unter sämtliche Mitglieder annähernd nach dem Verhältnis der einzelnen Sätze verteilt.

Dieses System der kollektiven Stücklöhnung wurde auf den Werften erst vor vier Jahren eingeführt[1] und die Beamten sind mit dem Ergebnis zufrieden. Die Arbeiter, die bei dem Bau verschiedener Schiffe beschäftigt waren, sollen von 6 % bis 20 % und 25 % über ihren Tagelohn verdient haben. Die höheren Sätze wurden auf den Schiffen, deren Bau erst kürzlich in Angriff genommen war, verdient. Dagegen solle die Herstellungszeit sowohl wie die Herstellungskosten der Schiffe um 25 % gesunken sein. Als der Bau der Impérieuse zur Hälfte gediehen war, wurden der Tonnenlohn und der kollektive Werklohn eingeführt. Die Folge war, daß die Arbeiter 20 % mehr verdienten als früher unter dem Zeitlohn und die Arbeitskosten sich um 50 % niedriger stellten, als für den Bau der ersten Hälfte des Schiffes[2].

Anderseits haben die Arbeiter dieses System häufig abfällig beurteilt, und es hat zweifellos auch seine schwachen Seiten. So wird z. B. mit Recht bemerkt, daß es besonders bei umfangreichen Arbeiten[3] zu leicht einen „nach Belieben" Geschmack gewinnt, da über den Lohnsatz zwischen dem Unternehmer und den Arbeitern eine wirkliche Vereinbarung nicht besteht. Mit anderen Worten: Der Arbeiter hat keinerlei Beweis darüber, daß er nicht „eine Arbeit, die 6 d. wert ist,

[1] Ungefähr 1887. Die erste Auflage erschien 1891.

[2] Vgl. Zeugenaussage vor der Arbeitskommission, Gruppe A, Bd. III S. 367.

[3] Handelt es sich um kleine Arbeiten, dann können die Leute eher nachrechnen, wie sie sich bei Verteilung des Gruppenlohns für einzelne Verrichtungen stehen. Bei großen Arbeiten ist eine solche Berechnung ausgeschlossen.

für 5 d. tut". Die Beamten machen einen Anschlag von den gesamten Baukosten eines Schiffes, worin natürlich die Arbeitskosten eingeschlossen sind. Die Arbeit, welche jede Woche vollbracht wird, wird abgeschätzt und mit dem gesamten Arbeitsquantum, den das Schiff erfordert, verglichen. Nachdem dieses Verhältnis festgestellt ist, wird ein mehr oder weniger genau entsprechender Teil des Gesamtbetrages der abgeschätzten Arbeitskosten unter die Mitglieder der Gruppe verteilt. Bisweilen finden die Beamten, daß das Geld zu schnell fortgeht; dann wird die wöchentliche Teilzahlung gekürzt. Die Arbeiter aber erhalten, wie mir gesagt wurde, niemals weniger als ihren festgesetzten Tageslohn und sie verdienen im Durchschnitt mehrerer Wochen gewöhnlich weit mehr. In wieweit der über den festgesetzten Tagelohn hinausgehende Verdienst der von dem Arbeiter bewirkten Steigerung der normalen Arbeitsgeschwindigkeit entspricht, läßt sich schwer feststellen[1].

Bei der Veranschlagung der gesamten Arbeitskosten — der Pauschalsumme, aus der der Stücklohn allwöchentlich den Leuten gezahlt wird — müssen die Beamten mannigfache Erwägungen anstellen. Das Schiff muß so billig wie möglich gebaut werden; wenn es irgendwie geht, müssen die Kosten niedriger sein als in einer Privatwerft. Es besteht daher eine große Versuchung, die Arbeitskosten möglichst niedrig einzuschätzen. Tatsächlich wurden bei der Einführung des kollektiven Werklohns und des Tonnenlohns die Arbeitskosten (gewiß unbeabsichtigt) viel zu niedrig an-

[1] Einige der im Tonnenlohn hergestellten Arbeiten nahmen mit Unterbrechungen mehrere Monate in Anspruch. Mr. Williamson, der Direktor der Werften, bemerkte vor der Arbeitskommission über einen solchen Fall folgendes: Das einzige, was man tun kann, ist, den Leuten etwas mehr als ihren Tagelohn zu zahlen. Man muß sich aber bei dem Tonnenlohn sehr vorsehen, daß man ihnen nicht zu viel zahlt; denn man hat kein Mittel in der Hand, es zurückzuerhalten. Solange die Arbeit nicht vollendet ist, müssen die Beamten abschätzen, wie viel sie den Leuten über ihren Tagelohn hinaus nach Vollendung der Arbeit zahlen können. Dieses System ist vom Standpunkte der Arbeiter sehr unbefriedigend" (Zeugenaussage vor der Arbeitskommission, Gruppe A, Bd. III S. 373).

gesetzt, so daß die Leute auf einer Werft nicht einmal so viel wie ihren festgesetzten Tageslohn verdienten. Da diese Arbeiter glaubten, auf Stücklohn gestellt zu sein, steigerten sie ihre Arbeitsgeschwindigkeit um 20 %, und als sie dann fanden, daß sie nicht einmal ihren gewöhnlichen Lohn verdienten, verbreitete sich unter ihnen eine große Unzufriedenheit. Es wurde mir mitgeteilt, daß jetzt die Arbeitskosten höher veranschlagt werden. Obschon das hier besprochene System erhebliche Vorzüge besitzt und unter Umständen von jeder Tendenz der Unterlöhnung frei sein kann, so haftet ihm doch der merkliche Mangel an, daß das Verhältnis zwischen Arbeitsleistung und Bezahlung nicht auf ausdrücklicher Vereinbarung zwischen Unternehmer und Arbeiter beruht[1].

Ein zweiter Einwand, der gegen diese Art der Arbeitsvergütung geltend gemacht werden kann, ergibt sich daraus, daß die Höhe des verdienten Stücklohns in jedem einzelnen Falle nicht ausschließlich von der größeren oder geringeren Arbeitsenergie abhängt, die der Arbeiter betätigt. Sie wird vielmehr immer großenteils beeinflußt werden von dem höheren oder niedrigeren Grad der Intelligenz der Werkführer. Wenn diese geeignete Vorkehrungen treffen, das Material zu rechter Zeit am rechten Ort bereit zu halten, so können sie sehr viel dazu beitragen, den Fortschritt der Arbeit zu fördern. Nun stehen auf den Werften alle Werkführer und andere Aufseher lediglich im festen Zeitlohn und haben kein unmittelbares pekuniäres Interesse daran, die bestmöglichen Einrichtungen zur Beschleunigung der Arbeit zu treffen. Wie weit es möglich wäre, diesem Mangel abzuhelfen, läßt sich nicht so leicht sagen. Einerseits wäre es un-

---

[1] „Vor der Kommission wurden Beschwerden erhoben, daß Leute im Tonnenlohn beschäftigt seien, ohne diesen Lohn zu kennen. Diese Beschwerden der Arbeiter waren vollständig begründet. Vor einiger Zeit wurden sie auf Tonnenlohn gestellt, ohne genau zu wissen, was sie dabei verdienen könnten; jetzt aber wird ihnen darüber Bescheid gegeben" (Zeugenaussage des Right Hon. Sir A. B. Forwood, M. P., damals Finanzsekretär des Marineamts, Gruppe A, Bd. III S. 367).

billig, daß eine Gruppe, die mit einer um 20 % erhöhten Geschwindigkeit arbeitete, infolge der Nachlässigkeit oder Ungeschicklichkeit der Werkführer nur einen um 6 % erhöhten Zeitlohn verdienen sollte.

Wenn aber andrerseits die Werkführer ein direktes pekuniäres Interesse in der Weise gewinnen würden, daß sie mit den gewöhnlichen Arbeitern zusammen der im kollektiven Werklohn oder Tonnenlohn tätigen Gruppe eingegliedert würden, dann entstände die sehr ernste Gefahr, daß diese Aufseher die Arbeit ohne Rücksicht auf ihre Qualität anspornen und daß sie sogar ihre Vorgesetzten, wo es anginge, über die Höhe des Ertragsquantums täuschen würden.

Schließlich muß vom Standpunkt der Unternehmer darauf hingewiesen werden, daß der kollektive Stücklohn nicht die gleiche Steigerung des Arbeitsertrages bewirkt, wenn er auf sehr große als wenn er auf kleine Gruppen angewendet wird. Der wirtschaftliche Nutzen der Kollektivlöhnung liegt darin, in welchem Maße die Arbeitsenergie erhöht wird. Die einzelnen Mitglieder der Gruppe feuern sich gegenseitig an, ihre besten Kräfte anzuspannen, damit sich der gemeinsame Verdienst so hoch wie möglich stelle. In dieser Weise erhalten die langsameren Arbeiter einen beständigen Ansporn durch die Leistungsfähigkeit, die ihre energischeren Nachbarn betätigen. Dieser Ansporn wird aber offenbar um so schwächer, je größer die Gruppe ist. Die Leute, die an dem einen Ende eines großen Schiffes arbeiten, sehen nicht ein, weshalb sie sich im Interesse derjenigen, die am anderen Ende vielleicht viel langsamer arbeiten, besonders anstrengen sollen. Der Mann, der in der Maschinenwerkstätte Löcher bohrt, empfindet keine Solidarität mit den Nieteneinschlägern, die auf dem 1/4 Meile entfernten Schiffe tätig sind. In den großen Gruppen mit 300, ja selbst 600 Mitgliedern, denkt gewöhnlich jeder einzelne, daß es nicht viel ausmacht, ob er sich anstrengt oder faulenzt, da seine individuelle Tätigkeit eine kaum bemerkbare, unbedeutende Einwirkung auf das Gesamtergebnis auszuüben vermag. Der höchste wirtschaftliche Vorteil, den der kollek-

tive Stücklohn zu zeitigen vermag, läßt sich nur bei kleineren Gruppen erzielen.

Diese den obigen Bericht abschließenden Bemerkungen werden durch die Ansichten bestätigt, die A. D. Forwood, der damalige Finanzsekretär des Marineamts in seiner Zeugenaussage vor der Kommission geäußert hat. Er sagte: „Es sind zwei verschiedene Arten der Stückarbeit eingeführt worden: die eine Art wird nach der Quantität und Zahl bemessen (task oder job) und die Leute werden dementsprechend bezahlt. Die andere Art ist die Tonnenarbeit (tonnage). Der Tonnenlohn richtet sich nach dem Gewicht des in das Schiff verarbeiteten Materials. Dieses System ist erst probeweise eingeführt worden und ich muß sagen, daß es nicht den von den Werftbeamten erwarteten Erfolg gehabt hat. Es handelt sich dabei um die Fertigstellung eines so großen Innenraumes, um die Verarbeitung einer so großen Materialmasse, daß die Anzahl der dabei beschäftigten Leute so groß sein muß, daß die persönliche Leistung des einzelnen in der Gesamtheit völlig verschwindet. Dieser empfängt daher auch nicht einen so starken Antrieb, als wenn er mit einer geringeren Anzahl Leuten zusammenarbeitet und wo ihm der Erfolg seiner Arbeit früher zu teil wird als dort möglich ist, wo eine so große Tonnenzahl in ein Schiff zu arbeiten ist[1]."

Aus der Zeugenaussage, die James Williamson, der Direktor der Werfte im Juni 1896 vor der Kommission über Regierungskontrakte gemacht hat, geht hervor, daß diese Art des Arbeitsentgelts schon vor diesem Zeitpunkt wieder aufgegeben war[2].

Im allgemeinen kann man sagen, daß der kollektive Stücklohn unter gewissen Umständen vor dem individuellen Stücklohn

---

[1] Zeugenaussage vor der Arbeitskommission, Gruppe A, Bd. III S. 366, 367, auch S. 394.

[2] „Der kollektive Werklohn wird auf der Werft nur angewendet, wenn wir gerechte Stücklohnsätze ermitteln wollen . . . Der Tonnenlohn besteht überhaupt nicht mehr". Report from the Select Committee on Government Contracts (Fair Wages Resolution) 1896, S. 56.

den Vorzug verdient. Die Erfahrung lehrt aber, daß die besten Resultate dort erzielt werden, wo es möglich ist, jeden einzelnen nach den Ergebnissen seiner persönlichen Arbeitsleistung zu bezahlen.

In einer amtlichen Denkschrift über die Stückarbeit, wie sie in der Königl. Wagen-Abteilung (Carriage Department) üblich ist, wurde ebenfalls darauf hingewiesen, daß der kollektive Stücklohn häufig in seiner Wirkung, die Arbeitsenergie zu steigern, versage; „denn der fleißige Mann weiß, daß ihm nicht der volle Vorteil seiner gesteigerten Tätigkeit zufallen wird, und der träge wird in seiner Trägheit dadurch bestärkt, daß er auf alle Fälle, ob er sich anstrengt oder nicht, seines gleichen Anteils an dem Gesamtverdienst seiner Gruppe oder Werkstätte sicher ist[1]".

[1] Report on the Manufacturing Departments of the Army, 1887, Appendix XXXI, S. 605. In diesem Bericht heißt es: „In den Fällen, in welchen mehrere Leute an einer Arbeit beschäftigt sind, besteht das System des Kameradschafts- oder des kollektiven Stücklohns; die individuelle Stückarbeit wird aber überall, wo sie möglich ist, angewendet" (S. IX).

Zehntes Kapitel.

Die progressiven Gruppenlöhne.

Wenn die gemeinsame Arbeit mehrerer zu einer Gruppe vereinigten Personen teils durch einen festen Minimallohn, teils durch eine der Leistungsfähigkeit entsprechende Prämie vergütet wird, so haben wir es mit dem Progressiv-Gruppenlohn zu tun. Als ein Beispiel für die Anwendung dieser Lohnart erwähne ich das Arbeitsverhältnis der „Zubereiter" in einer Wollengarnfabrik, die ich in Gruppen von je vier Personen arbeiten sah. Jedes Mitglied einer solchen Gruppe erhielt einen Wochenlohn von 11 sh. 1 d Der Arbeitsertrag jeder Gruppe wurde wöchentlich gemessen; überstieg er ein bestimmtes Quantum, so empfing die Gruppe eine gemeinschaftliche Prämie, die unter die Mitglieder der Gruppe in einer Weise verteilt wurde, welche die Firma für angemessen hielt. Aus den Büchern der Firma ersah ich, daß die Gruppe A eine Prämie von 6 sh., die Gruppe E eine von 5 sh., die Gruppe J ebenfalls eine von 5 sh. in einer Woche verdient hatte; die Gruppe L hingegen, die weniger als das bestimmte Normalquantum fertig gebracht hatte, erhielt keine Prämie. Die Prämie wurde zu gleichen Teilen unter die vier Mitglieder der Gruppe A und der Gruppe E repartiert. In der Gruppe J empfingen die beiden erwachsenen Mitglieder je eine Hälfte der erworbenen Prämie; die beiden anderen waren jugendliche und wenig leistungsfähige Personen, die nach der Ansicht der Firma zu dem Arbeitsergebnis der Woche nur soweit beigetragen hatten, als das Normalquantum in Betracht kam.

Es könnten noch viele andere Fälle angeführt werden, in welchen eine Arbeitergruppe einen Zuschlag zu ihrem Lohne nach einem von ihrem Unternehmer festgesetzten Maßstab unter ihre Mitglieder verteilen, und in welchen der Anspruch auf den Zuschlag dann als berechtigt anerkannt wird, wenn der gemeinsame Arbeitsertrag der Gruppe ein bestimmtes Normalquantum übersteigt. Es folgt hier ein Auszug aus der Arbeitsordnung einer Papierfabrik in Devonshire, die für 28 Arbeiter bestimmt war: „Tonnengeld wird künftighin für das Gewicht bezahlt werden, das 108 Tonnen (feines) Papier im Monat überschreitet; wird weniger produziert, so wird der Fehlbetrag auf den nächsten Monat übertragen und abgerechnet." In einer Streichholz- und Kerzenfabrik arbeiten die Frauen zu drei in einer Gruppe. Die Vorarbeiterin jeder Gruppe (the platewoman) erhielt „15 sh. die Woche für 11 Rollen und 1 sh. für jede Rolle über 11"; die ihr unterstellten Arbeiterinnen (drumwomen) „empfingen 10 sh. die Woche für 11 Rollen und 1 sh. für jede Rolle über 11" (Star vom 15. November 1890). Ein anderes Beispiel des progressiven Gruppenlohnes findet sich in der Flaschenfabrikation, wie sie in einigen Gegenden betrieben wird [1]. Die Arbeitergruppen erhalten einen festen Wochenlohn und werden außerdem für „Mehrarbeit" bezahlt, d. h. sie empfangen einen Stückpreis für alle Flaschen, die sie in der Woche über eine bestimmte Normalzahl hinaus herstellen.

Der progressive Gruppenlohn kann mit Erfolg dort zur Anwendung gelangen, wo Maschinen, die durch Dampf oder eine andere Triebkraft bewegt werden, von Arbeitergruppen bedient werden. In einem solchen Falle kann die Gruppe durch sorgfältige, fleißige Tätigkeit, durch gewissenhaftes und verständiges „Hand-in-Hand-Arbeiten" den Arbeitsbetrag beträchtlich steigern, ohne sich einer Überanstrengung auszusetzen. Um

---

[1] Z. B. in Lancashire und im nördlichen England mit Ausnahme von Blaydon: siehe Report on Wages and Hours of Labour von 1894, Teil II S. 214, 215 und Fourth Annual Report on Changes in Wages and Hours of Labour für 1896 (1897), S. 256, 257.

zu zeigen, wie sich diese Lohnform in der Praxis bewährt hat, sei auf ihre Anwendung in der Fabrik der Landwirtschaft- und Gartenbau-Vereinigung (die Ölkuchen für Vieh herstellt) hingewiesen. An jeder Presse arbeitet eine Gruppe, die aus dem Presser, seinem Gehilfen und zwei Jungen besteht. Sie erhalten zunächst einen festen Zeitlohn. Für jede Presse, die einen verschiedenen Grad der Produktivität besitzen, ist ein bestimmtes Normalquantum als Wochenprodukt festgesetzt. Wird diese Grenze überschritten, so erhalten die Arbeiter eine Prämie von 1 sh. 6 d. für jede der ersten drei Tonnen, die sie in der Woche über das Normalquantum hinaus herstellen, und außerdem 2 sh. 6 d. für jede weitere Tonne. Diese gemeinsame Prämie wird unter die Mitglieder der Gruppe nach einem von den Unternehmern vorgeschriebenen Maßstab verteilt. Vor Einführuug dieses Systems war der Ertrag sehr mäßig gewesen. Die Leute, die gewöhnt waren, ein anderes Material zu verarbeiten, das nicht so schnell durch die Maschinen geht, wie das in der Fabrik gebrauchte Material, nützten die Maschinenkraft nicht voll aus. In dem ersten Monat nach Einführung der Produktionsprämie stieg der Ertrag der Presse (es war damals nur eine Presse vorhanden) von 26 Tonnen in der Woche auf 31 Tonnen; nach 6 Monaten stand er auf 52 Tonnen, nach 10 Monaten auf 57 Tonnen und hat sich seither auf diesem Höhepunkt gehalten. Die zweite Presse, welche später hinzu kam, ergab zu anfangs 48 Tonnen und nach Verlauf eines Jahres 76 Tonnen die Woche. Mr. E. O. Greening, der leitende Direktor, bemerkte, „daß der wöchentliche Durchschnittsverdienst der Arbeiter und der Jungen sich von 1 £. 0 sh. 7 d. auf 1 £. 6 sh. 8 d. erhöht habe und daß die Vereinigung, statt wie bisher mit Verlust, jetzt mit Gewinn arbeite[1]". Die Arbeiter erhalten in dieser Fabrik (wie

[1] Cooperation News, 22. August 1891. Für die beiden Pressen zusammen genommen stellte sich das Verhältnis der Ertragsprämie zu dem festen Lohn in der Zeit vom 1. August 1890 bis 31. Juli 1891 auf 11,7 : 100. Es ist zu beachten, daß dieses System die Tendenz hat, die untüchtigen Arbeiter auszuschalten. Da es im Interesse jedes einzelnen liegt, darauf

auch in der oben erwähnten Papierfabrik) außer der Ertragsprämie einen bestimmten Anteil am Geschäftsgewinn; diese Gewinnbeteiligung ist von großer Bedeutung, denn die Arbeiter gewinnen dadurch ein Interesse an der Wahrung des guten Rufes der Vereinigung unter ihren Kunden. Auf dieses Interesse, wie Mr. Greening sich äußerte, verläßt man sich als Gegenmittel gegen die der Progressionslöhnung innewohnende Tendenz, einen quantitativen Produktionserfolg auf Kosten des qualitativen zu erzielen. Um die Wirksamkeit dieses aus Gewinnbeteiligung und Progressionslohn zusammengesetzten Systems zu zeigen, folgen hier die Durchschnittszahlen des Wochenverdienstes (ausschließlich des Lohnes für Überzeitarbeit) eines Pressers während des mit dem 3. Juli 1891 endenden Jahres:

	£.	sh.	d.
Fester Wochenlohn	1	12	0
Ertragsprämie	0	4	7
Gewinnanteil	0	2	9
Gesamter Wochenverdienst .	1	19	2

Außer in industriellen Betrieben wird die kollektive Progressionslöhnung auch oft in Handelshäusern in bezug auf Verkäufer, Buchhalter usw. angetroffen. Diese Angestellten erhalten eine Prämie, die sich nach der Größe des Umsatzes richtet (die also im Verhältnis zu den Verkäufen steht ohne Berücksichtigung des dabei erzielten Gewinns). Bisweilen hängt die Höhe der Prämie von den in einer bestimmten Abteilung geschlossenen Verkäufen ab und sie wird dann unter die Angestellten dieser Abteilung verteilt; bisweilen bildet aber auch das gesamte Personal des Geschäftshauses eine einheitliche Gruppe[1].

---

zu sehen, daß alle Mitglieder der Gruppe gehörig arbeiten, wird jeder Unfähige oder Träge sofort angezeigt und entlassen.

[1] Eine besondere Art des kollektiven Progressionslohns, die auf einigen Werften der East and West India Dock Company besteht, wurde vor der Kommission über das Schwitzsystem in folgender Weise geschildert: „Für die Tonne wird ein Normalkostensatz bestimmt; nehmen wir an, daß bei Ausladung eines Schiffes für die Tonne 6 d. bezahlt werden, und daß das

Wenn in den einzelnen Abteilungen eines Unternehmens verschiedene aufeinander folgende Stadien des Produktionsprozesses, als dessen Resultat das zum Verkauf fertige Gesamtprodukt sich ergibt, vorgenommen werden, so kann eine besondere Art der progressiven Gruppenlöhnung zur Einführung gelangen. Als Beispiel diene eine Firma, die 1. Papier herstellt, 2. Bücher druckt und 3. diese Bücher verlegt. In diesem Unternehmen wird die Druckerei mit den Löhnen ihres eigenen Personals, mit den Kosten des von ihr gebrauchten Materials, mit den Zinsen und Amortisationsquoten des Anlagekapitals belastet. Die Druckerei wird ihrerseits die Verlagsabteilung mit dem Wert (d. h. dem abgeschätzten Marktpreis) der von ihr geleisteten Druckereiarbeiten belasten; und in den anderen Abteilungen wird die Abrechnung in ähnlicher Weise gehandhabt. Von dem Gewinn, den die Bilanz der einzelnen mit einander verbundenen Abteilungen aufweist, wird ein bestimmter Prozentsatz den in der einzelnen Abteilung beschäftigten Personen als Ertragsprämie zugewiesen[1].

Der Unternehmer, welcher ein System dieser Art einzuführen gedenkt, darf nicht unbeachtet lassen, daß aus dem Wettbewerb der einzelnen, von einander abhängigen Abteilungen gewisse Unzuträglichkeiten entstehen können. In einem großen Betriebe, dessen Arbeiter früher nach dieser Methode entlohnt wurden, stellte es sich heraus, daß die Druckerei nach Möglichkeit die Verlagsabteilung für die für sie geleisteten Arbeiten zu über-

---

Gehalt des Aufsehers sowie alle übrigen Werftkosten in diesen 6 d. eingeschlossen sind. Wenn infolge größerer Sparsamkeit oder Anstrengung die Kosten auf 5½ d. sinken, so würde der ersparte ½ d. mit der Zahl der ausgeladenen Tonnen multipliziert werden, und 25% dieses Produkts würden dem Personal ausgezahlt werden; die Dock Company aber hätte 15% einer bestimmten Summe gespart" (Zeugenaussage, Bd. II S. 324).

[1] Ohne Rücksicht natürlich auf den von der Firma erzielten Gewinn. So können im oben erwähnten Unternehmen die Arbeiter der Druckerei durch besonderen Fleiß und Intelligenz eine hohe Prämie in einem Jahr verdienen, in welchem die Firma infolge geschäftlichen Niedergangs oder aus anderem Anlaß einen außerordentlich niedrigen Gewinn macht.

vorteilen suchte. M. Edgard Laroche-Joubert, der Leiter der Papeterie Coopérative in Angoulême, der in dieser Frage eine reiche Erfahrung besitzt, erklärte mir, daß es durchaus möglich sei, alle solche Schwierigkeiten zu vermeiden, wenn die endgültige Entscheidung über die von einer Abteilung der andern abzufordernden Preise den Leitern des Geschäfts obliege.

Für den Erfolg jeder Art kollektiver Progressionslöhnung ist es eine sehr wichtige Frage, in welchem Verhältnis die gemeinsame Prämie von dem Unternehmer unter die einzelnen Mitglieder der Gruppe, die sie verdient hat, verteilt werden soll. (A.) Die gemeinsame Prämie kann unter sämtliche Mitglieder repartiert werden, oder (B.) die Prämie kann unter die Mitglieder der Gruppe im Verhältnis zur Bedeutung der von ihnen vollbrachten Arbeiten verteilt werden. Einstweilen wird die Höhe des festen Minimallohns der Mitglieder als Maßstab für die Bedeutung der von ihnen geleisteten Arbeit angenommen, wobei häufig die Länge der Dienstzeit das Anrecht auf einen besonderen Anteil gewährt. Bisweilen stellt der Unternehmer selbst die Schätzung der von den einzelnen Mitgliedern geleisteten Dienste an und bemißt dementsprechend ihre Anteile. Die Bedeutung der Dienste, welche die Vorarbeiter einer Gruppe leisten, hängt oft von dem Zwang ab, den sie auf ihre Untergebenen ausüben können, um von ihnen die Betätigung ausreichender Energie und Sorgfalt zu erzwingen. Schließlich (C.) kann der Unternehmer dem Leiter der Gruppe die ganze Prämie unter Ausschluß der unter ihm tätigen Arbeiter zuweisen.

In betreff der Methoden B. und C. ist noch folgendes zu beachten: Von dem Augenblick an, in dem der Unternehmer dem Leiter der Gruppe einen weit größeren Anteil als seinen Genossen bewilligt, können eigentümliche und vielfach höchst verwerfliche Folgen eintreten.

Der Leiter einer solchen Arbeitergruppe hat natürlich den Wunsch, daß die Ertragsprämie so hoch wie möglich ausfalle. Deshalb wird er bestrebt sein, die größtmögliche Arbeitsgeschwindigkeit zu erzielen und seine Untergebenen zu einer

Arbeitsanstrengung antreiben, die mit dem Opfer ihres Wohlergehens und ihrer Gesundheit erkauft wird.

Das beste Beispiel für diese dem betreffenden System eigentümliche, verderbliche Tendenz bietet die Art der „Stückarbeit", wie sie auf einzelnen Werften der Hauptstadt vor dem Hafenstreik des Jahres 1889 bestand. Die in der „Stückarbeit beschäftigten Arbeiter erhielten einen festen Lohn von 5 d. für die Stunde in der Zeit von 6 Uhr morgens bis 6 Uhr abends und 1 d. als Zuschlag für Überzeitarbeit. In jedem einzelnen Falle stellten die Werftbeamten einen bestimmten Satz für die Tonne als angemessene Normalarbeitskosten fest. Dieser Satz wurde mit der Tonnenzahl multipliziert, welche den Inhalt des Schiffes ausmachte, und das resultierende Produkt stellte die gesamten veranschlagten Arbeitskosten für die Entladung des Schiffes dar. Die Summe der festen Zeitlöhne, die den bei der Entladung des Schiffes beschäftigten Leuten tatsächlich gezahlt wurde, wurde von der Summe der veranschlagten Arbeitskosten abgezogen, und die Differenz wurde unter die Leute als „plus" verteilt. Dieses System war aus verschiedenen Gründen unbeliebt. Den Arbeitern wurde die Grundlage der Berechnung nicht mitgeteilt, und sie behaupteten, daß die Normalarbeitskosten beständig herabgesetzt würden, so daß „die Arbeitsleistung für 6 Pence" ein ständig zunehmendes Quantum darstelle. Es war ihnen nicht möglich, die Tonnenzahl, die eine bestimmte Arbeit umfaßte, zu ermitteln, und sie erklärten, daß die Beamten der Gesellschaft die Arbeitskosten häufig falsch berechneten, indem sie eine geringere Tonnenzahl annahmen, als wirklich in dem Schiff vorhanden war. Die Dockarbeiter glaubten immer, daß sie ein „plus" zu beanspruchen hätten; oft aber erhielten sie keins oder ein viel geringeres als sie erwartet hatten. Aber das System, über das die Arbeiter diese Beschwerden erhoben, hatte noch eine besondere Eigentümlichkeit, wodurch es als schwere Bedrückung empfunden wurde. Es war dies der Maßstab, nach welchem das Plus verteilt wurde. Die Vorarbeiter (die Ship-workers und Quay-workers) erhielten einen Anteil am Plus, der drei-

oder viermal größer (je nach der Art der Arbeit) war als derjenige der gewöhnlichen Arbeiter. Es lag daher im Interesse dieser Vorarbeiter, ihre Untergebenen in unleidlicher Weise anzutreiben. Der Leser wird jetzt verstehen, weshalb die Dockarbeiter fest darauf bestanden, daß das Plus künftighin gleichmäßig unter alle Mitglieder jeder Gruppe verteilt werden sollte. Diese Forderung wurde von der Gesellschaft nur sehr ungern bewilligt, sie wurde aber von allen Unparteiischen, die die Verhandlungen zwischen den Dockgesellschaften und den Streikern, die zur Beilegung des Streiks führten, verfolgt hatten, als berechtigt anerkannt.

Wenn gegen derartige Unzuträglichkeiten und Gefahren ausreichende Vorsorge getroffen wird, so unterliegt es keinem Zweifel, daß das System des kollektiven Progressionslohns erhebliche wirtschaftliche Vorteile aufweist. Da aber Raumrücksichten an dieser Stelle zur Kürze zwingen, so muß der, welcher weitere Beispiele seiner praktischen Anwendung kennen lernen will, auf den Report on Gainsharing, der vom Arbeitsamt herausgegeben ist, verwiesen werden.

Es sollen hier nur einige Beobachtungen mitgeteilt werden: über das „Ertragsbeteiligungs"-System der Yale and Towne Company, die in Stamford, Connecticut Schlösser und Krane herstellt.

Das „Ertragsbeteiligungssystem" wurde von den Yale and Towne Works im Jahre 1887 angenommen und seine hauptsächlichsten Merkmale sollen in folgendem kurz angegeben werden. Es werden zunächst die Kosten der Arbeit, der Werkzeuge und des Materials ermittelt, die die Produktion erfordert. Den Arbeitern wurde mitgeteilt, daß, wenn die tatsächlichen Kosten unter dem veranschlagten Normalsatz bleiben sollten, die Differenz zwischen ihnen und ihren Unternehmern nach einem festen Verhältnis verteilt werden würde. Diese Prämie war für die Arbeitergruppe, die aus ungefähr 20 Leuten bestand, bestimmt, und sie wurde am Ende jedes Jahres ausgezahlt. Nach 5 oder 6 Jahren

wurde die „Ertragsbeteiligung“ indessen wieder aufgegeben[1] und der individuelle Stücklohn eingeführt. Unter den Gründen, die diese Änderung herbeigeführt haben, wurde von den Unternehmern besonders der hervorgehoben, daß der Zeitraum, nach welchem die Prämie ausgezahlt wurde, zu lang sei, um eine anspornende Wirkung dadurch herbeizuführen, und daß die Ertragsbeteiligung einen Kollektivcharakter trage. („Die Erfahrung hat gelehrt, daß die [individuelle] Stückarbeit für unser Geschäft vorteilhafter ist und zwar wahrscheinlich deshalb, weil bei [individueller] Stückarbeit der Arbeiter ausschließlich auf seine eigene Leistung angewiesen ist, während er bei der Kollektivarbeit glauben oder hoffen darf, daß seine Genossen die Arbeit für ihn tun werden“)[2].

Das Verfahren, das in der Gießerei von Willans & Robinson befolgt wird, ist folgender Art: Durch Vergleich der den Gießerei-Arbeitern gezahlten gesamten Lohnbeträge, abzüglich der für defekte Artikel angesetzten Werte, ergab sich, daß die Herstellung guter Gußwaren, die einen Wert von 1 £. besaßen, eine bestimmte Durchschnittssumme an Löhnen gekostet hätte. Bei der Einführung des Progressivlohnes wurde ein Grundbetrag, der um 10 % höher als diese Summe war, angenommen.

Wenn die Lohnunkosten der Gießerei für 1 £. werte gute Gußwaren diesen Grundbetrag nicht erreichten, so wurde die Differenz gleichmäßig zwischen der Gesellschaft und den in der Gießerei beschäftigten Arbeitern geteilt. Der Anteil jedes einzelnen Arbeiters an dieser Prämie richtete sich nach der Summe der Zeitlöhne (Lohn für Überzeitarbeit eingeschlossen), die er im Monat verdient hatte. In den ersten vier Jahren nach Einführung

---

[1] Außer bei zwei Gruppen, für welche die individuelle Stückarbeit nicht anwendbar ist, da der Arbeitsertrag nicht für den einzelnen gesondert abgeschätzt werden kann.

[2] Report on Gainsharing, 1895, S. 23; in diesem Bericht sind die Umstände, welche die Beseitigung der Ertragsbeteiligung in den Yale and Tonne Works herbeiführten, näher auseinander gesetzt.

der Ertragsbeteiligung erzielten die Gießereiarbeiter überhaupt keine Prämien, und im Jahre 1895 verdienten sie eine Prämie in Höhe von nur 1,1 % ihres Zeitlohns. Das Verhältnis dieser Prämie zum Zeitlohn erscheint sehr niedrig, wenn man es mit demjenigen vergleicht, das für allein arbeitende Leute sich herausstellte (z. B. für Modellmacher 31,6 %, Einrichter 38 %, Schleifer 38,3 %, Maschinisten 46,3 %, Dreher 46,6 %). Es lohnt sich wohl, den Ursachen dieses Mißverhältnisses nachzuforschen. Ein Grund liegt darin, daß die Gießerei bei weitem nicht so gut eingerichtet war wie die übrigen Abteilungen der Unternehmung, und daß die ganze Anlage weder ausreichte noch bequem war. Ein anderer Grund ist der, daß die Prämie monatlich ausgezahlt wurde statt wöchentlich wie in den anderen Werkstätten, und daß daher der Ansporn nicht so stark war. Als Hauptgrund für den niedrigen Prämiengewinn der Gießereiarbeiter ist nach der Ansicht des Betriebsdirektors das zu betrachten, daß sämtliche in der Gießerei beschäftigten Arbeiter (ungefähr 40) als eine Gruppe zusammenarbeiten, und daß die Prämie nach ihrem Gesamtertrag berechnet wurde. Der Direktor hielt diese Einrichtung für ungeeignet, jene außerordentliche Arbeitsenergie zu zeitigen, die der eigentliche Zweck der Ertragsbeteiligung ist; denn die trägen Mitglieder dieser verhältnismäßig großen Gruppe überlassen es ihren fleißigen Genossen, einen besonders hohen Grad der Leistungsfähigkeit zu erreichen. Diesen aber erscheint es nicht der Mühe wert, ihre Kräfte bis zum äußersten anzuspornen, da sie wissen, daß der Erfolg ihres Eifers zum großen Teil durch die Trägheit ihrer Mitarbeiter aufgehoben wird.

In der Außenabteilung von Willans & Robinson wird die gesamte Arbeit, die zum Teil aus Reparaturen, aber größtenteils in der Ausladung und Aufstellung der Maschinen besteht, nach dem Prämiensystem entlohnt. Es ist hierüber zu bemerken: 1. daß fast die ganze, in dieser Abteilung verrichtete Arbeit von Leuten getan wird, die in kleinen Gruppen vereinigt sind; 2. daß die Prämie für Reparaturen vierteljährlich bezahlt wird und für die anderen Arbeiten, sobald sie vollendet sind (es

werden aber in diesem Falle Vorschüsse auf die Prämie mit dem Fortschreiten der Arbeit bewilligt); und 3. daß der Prozentsatz, den die Prämie vom Zeitlohn ausmacht, zwar größer ist als in der Gießerei, aber sehr viel kleiner als in den Abteilungen, in welchen die Einzelarbeit überwiegt. Er stellte sich in der Außenabteilung auf 3,8 % des gewöhnlichen Arbeiters (mit Ausschluß der Werkführer, Buchhalter, Aufseher, Lagerhalter und Zeichner).

Das progressive Gruppensystem, das auf den Thames Ironworks besteht, ist wegen seiner Eigenart und der Methode seiner Anwendung von ganz besonderem Interesse[1]. Wenn die tatsächlich gezahlten Lohnkosten geringer ausfallen als die veranschlagten Normalkosten, dann erhält die Gruppe, welche die Arbeit verrichtet hat, die ganze Differenz zwischen den tatsächlichen und normalen Arbeitskosten als Prämie und nicht, wie es gewöhnlich der Fall ist, nur einen Bruchteil dieser Differenz. Die Umstände, unter denen hier die Ertragsbeteiligung eingeführt wurde, schien keinen großen Erfolg zu versprechen. Denn es fehlte die sog. „Wiederholungsarbeit", diese wichtigste Voraussetzung für die erfolgreiche Anwendung der Ertragsbeteiligung, ganz und gar. Außer der unendlichen Mannigfaltigkeit der Arbeiten, die auf dieser Werft vorkommen, müssen aber hauptsächlich der große Umfang und die komplizierte Natur eines großen Teils dieser Arbeiten, die den Bau von Schiffen von 12000 Tonnengehalt aufwärts umfassen, die befriedigende Festsetzung der normalen Arbeitskosten, worauf das System beruht, ungemein erschweren.

Über die Ergebnisse dieses Systems der progressiven Gruppenlöhnung gibt die nebenstehende Tabelle beachtenswerten Aufschluß. Sie ist nach Angaben, die sich in dem vom Arbeitsamt herausgegebenen Report on Gainsharing finden, zusammengestellt und sie gibt das Verhältnis der in den verschiedenen Abteilungen verdienten Prämien zu dem Zeitlohnverdienst der Arbeiter an.

---

[1] Einen eingehenden Bericht über dieses System findet man in dem Report on Gainsharing, S. 63—112 und 129—132.

Verhältnis der Prämien zum Zeitlohn-Verdienst.

Abteilung	Zeitlohn-Verdienst			Prämie			Die Prämie ist % des Zeitlohns	Zeitraum, auf den sich die Zahlen beziehen [1]
	£.	sh.	d.	£.	sh.	d.	%	
Schiffsbau . .	74 815	18	11	5341	16	0	7,26	Von Jan. 1892 bis Dez. 1894
Ingenieure .	39 835	2	1	1516	7	11	3,81	Von März 1892 bis Dez. 1894
Maschinenbau	33 604	16	2	1231	6	0	3,66	Von Jan. 1892 bis Dez. 1894
Schmiede (jetzt geschlossen)	14 036	8	7	1042	5	6	7,43	Von Okt. 1891 bis April 1893
Trockendock .	4 105	19	8	224	6	11	5,46	Von Juli bis Dez. 1894
Insgesamt . .	166 398	5	5	9446	2	4	5,68	

Die in dieser Tabelle enthaltenen Zahlen gelten immer für eine ganze Abteilung. Der Bericht, dem sie entnommen sind, gibt auch die Zahlen für die verschiedenen Arbeiterklassen jeder Abteilung und außerdem genaue Angaben über die Gruppenbildung jeder Abteilung. Für die Wiedergabe dieser Einzelheiten fehlt es hier an Raum. Als Schlußergebnis aber soll hervorgehoben werden, daß, je kleiner die Gruppen waren, um so besser die Arbeit und um so höher die Prämien ausfielen.

Nachdem das Wesen der progressiven Gruppenlöhnung ausreichend erklärt worden ist, bleibt noch zu erwägen, unter welchen Umständen dieses System statt der individuellen Löhnung als

[1] Die Ertragsbeteiligung ist nach und nach eingeführt:
in der Ingenieur-Abteilung . . . . . . im Sept. 1891
" " Schmiede-Abteilung . . . . Anfang Okt. 1891
" " Maschinenbau-Abteilung . . . . . im Dez. 1891
" " Schiffsbau-Abteilung und den dazugehörigen Schmiedewerkstätten . . " Jan. 1892
" " Trockendock-Abteilung . . . . . . " Juli 1894

angebracht erscheint. Wo die Arbeit in verschiedenen Stadien verläuft und wo sie in jedem Stadium durch verschiedene Hände geht, da läßt es sich faktisch nicht feststellen, in welchem Maße der einzelne Arbeiter zu dem Gesamtprodukt beigetragen hat. In einem solchen Falle wird eher die kollektive als die individuelle Ertragsbeteiligung am Platze sein. Aber auch dort, wo die gesonderte Abschätzung der Einzelarbeit wohl möglich wäre, wo sie aber (besonders bei sehr umfangreicher und komplizierter Arbeit ohne „Wiederholung") nur durch einen unverhältnismäßig großen Arbeitsaufwand ausgeführt werden kann, wird es am ratsamsten sein, mehrere Arbeiter, die aufeinanderfolgende Verrichtungen ausführen, zu einer Gruppe zusammenzuschließen und für diese die Prämie zu berechnen. Ein Vorteil, der für das Kollektivsystem beiläufig beansprucht wird, besteht darin, daß es Friktionen, die aus ungerechten Lohnfestsetzungen entstehen können, verhütet. Wenn man sich auch die größte Mühe gibt, die Löhne für alle Arbeiten einheitlich zu bestimmen, so lassen sich doch Irrtümer nicht immer vermeiden. Aber selbst wenn es gelingt, die Löhne für jede einzelne Verrichtung in genauem Verhältnis zu der dafür gewöhnlich erforderlichen Leistung zu normieren, so können doch Löhne, die unter gewöhnlichen Umständen vollständig angemessen sind, sich als durchaus unbillig herausstellen, wenn die Arbeit unter außergewöhnlichen Verhältnissen getan wird. Nehmen wir an, daß zwei Leute von gleicher Tüchtigkeit und Energie genau dieselbe Arbeit verrichten, für welche ein und derselbe Normalkostensatz gilt. Wenn aber die Tätigkeit des einen Arbeiters unter weit schwierigeren Verhältnissen vor sich geht (z. B. in einem engen Schiffswinkel) als die des anderen, so kann es wohl vorkommen, daß dieser eine hohe Prämie verdient, während jener ohne eigenes Verschulden überhaupt keine Prämie erzielt. Jede derartige Unbilligkeit der Lohnfestsetzung läßt sich, wie behauptet wird, vermeiden, wenn man die einzelnen Arbeiten der verschiedenen Mitglieder einer Gruppe zusammenlegt und sie alle an dem Bonus beteiligt. Die Höhe dieses Bonus wird sich nach dem Reinertrag richten, der sich aus der Gesamtheit der Arbeiten,

die von allen Mitgliedern der Gruppe zusammen verrichtet wurden, ergibt.

Für alle Arten der progressiven Gruppenlöhnung ist die Bestimmung, in welcher Weise die einzelnen Gruppen zusammengesetzt werden sollen, von besonderer Bedeutung. Bei der Auswahl der Personen, die die Gruppe bilden sollen, welcher die Kollektivprämie zufällt, muß beachtet werden, daß die richtige Festsetzung der normalen Arbeitskosten ausschlaggebend für den Erfolg des Systems ist. Da man sich dabei auf das Urteil der Arbeitsaufseher verlassen muß, so wird es ratsam sein, derartige Stellungen in der Gruppe nicht solchen Personen anzuvertrauen, die leicht in die Versuchung geraten, die normalen Arbeitskosten zu hoch zu veranschlagen. Man tut gut, den Aufsehern eine besondere Art Prämie zu gewähren, um sie überhaupt nicht dieser Versuchung auszusetzen. Auch jene Inspektoren, welche die Qualität der Arbeit zu prüfen und ihre Quantität zu messen haben, sollten nicht an der Gruppenprämie beteiligt werden. Sie sind sonst zu leicht geneigt, die Prämie in der Weise zu erhöhen, daß sie fehlerhafte Arbeit durchgehen lassen, oder daß sie die geleistete Arbeit ungenau messen. Es ist daher besser, für sie besondere Prämien auszusetzen, deren Höhe sich nach der Geschicklichkeit und Sorgfalt, womit sie die ihnen obliegenden Pflichten erfüllen, zu richten hat[1]. Wo mehrere Werkführer sich in die Arbeit teilen oder miteinander zusammenarbeiten, da wird es sich empfehlen, sie an einer gemeinsamen Prämie zu beteiligen. So werden unter dem System von Willans & Robinson der Betriebsführer und der Werkführer der Maschinenwerkstätte an einer Prämie beteiligt, die in folgender Weise berechnet

[1] In bezug auf besondere Prämien für Inspektoren ist die Einrichtung, die von Willans & Robinson getroffen ist, beachtenswert. Wo ein Werkführer an der allgemeinen Gruppenprämie beteiligt ist, erhält er entweder einen pro rata-Anteil wie die ihm unterstellten Arbeiter, oder es wird ihm (was hier öfter empfohlen wird) ein besonderer Anteil an dem Prämienfonds gewährt. Es kann aber auch seine Prämie teils aus einen bestimmten Bruchteil des Fonds, teils aus dem allen Mitgliedern zustehenden pro rata-Anteil bestehen.

wird. Für jeden Artikel wird ein Normalsatz aufgestellt, der die veranschlagten Produktionskosten (einschließeich Arbeit, Materialien und Betriebsausgaben) darstellt. Von diesem Normalsatz werden die tatsächlichen Produktionskosten abgezogen und von der sich ergebenden Differenz erhalten der Betriebsführer und der Werkführer einen bestimmten Teil als Prämie. In ähnlicher Weise wird in bezug auf den Werkführer der Maschinenwerkstätte und den der Montierungswerkstätte ein „Montierungstag" für jede Maschine bestimmt. Ist die Maschine bis zu diesem Tage fertig zum Betrieb, dann wird eine feste Summe gleichmäßig zwischen diesen beiden Werkführern verteilt. Für jeden Tag aber, um den die Fertigstellung der Maschine über den „Montierungstag" hinaus verschoben wird, kommt ein bestimmter Betrag von dieser gemeinsamen Prämie in Abzug (verspätet sich die Fertigstellung um eine Woche, so fällt die Prämie überhaupt fort). In der Außenabteilung von Willans & Robinson erhalten die Hauptangestellten einen festen Anteil an der Differenz, die übrigbleibt, wenn von dem Gesamtwert (d. h. den von den Kunden gezahlten Preisen) der in der Abteilung geleisteten Arbeit die tatsächlich gemachten Ausgaben für Arbeit, Materialien und Betriebskosten (aber nicht für Kaptialverzinsung) abgezogen werden.

Was die Zusammensetzung der Gruppen unter dem System der progressiven Gruppenlöhnung anlangt, so ist es ratsam, diesen Gruppen nur den Umfang zu geben, der für die praktischen Zwecke des betreffenden Falls ausreicht. Denn bei der Anwendung dieses Systems wie bei der der kollektiven Stückarbeit hat die Erfahrung gelehrt, daß es eher erfolgreich ist, wenn die Gruppe klein, als wenn sie groß ist. Das ist ein Punkt von großer Bedeutung, der aber an dieser Stelle nicht weiter erörtert zu werden braucht, da das Nötige darüber schon in dem Kapitel über kollektive Stückarbeit gesagt worden ist.

Elftes Kapitel.

Die Kontraktarbeit.

(Akkordmeistersystem.)

Bei den progressiven Gruppenlöhnen wird, wie wir gesehen haben, die Pauschalsumme, die einer Gruppe als Vergütung für gemeinsame Arbeit gezahlt wird, in der Weise verteilt, daß sämtliche Mitglieder — die ersten wie die letzten — zunächst einen festen Minimallohn erhalten, und daß alle oder einige von ihnen außerdem eine Prämie empfangen, deren Höhe sich nach der Leistungsintensität richtet, mit der die Arbeit vollbracht worden ist. Bei der Kontraktarbeit, mit der wir es in diesem Kapitel zu tun haben, erhalten die untergeordneten Arbeiter einen festen Zeitlohn, während die übergeordneten Mitglieder der Gruppe keinen bestimmten Minimallohn beanspruchen können, sondern ausschließlich in der Weise bezahlt werden, daß sie die Differenz erhalten, die übrigbleibt, wenn man von der für die Ausführung der Arbeit gezahlten Gesamtsumme die Summe der den untergeordneten Arbeitern gezahlten festen Löhne abzieht. Das einer Kontraktgruppe vorgesetzte Mitglied erhält also einen Stücklohn, dessen Betrag sich in umgekehrter Richtung wie die Summe der den untergeordneten Mitgliedern gezahlten festen Löhne und in gleicher Richtung wie die Arbeitsgeschwindigkeit der Gruppe bewegt[1].

[1] Je schneller die untergeordneten Mitglieder einer Kontraktgruppe mit ihrer Arbeit fertig werden, um so kleiner ist die Summe der Zeitlöhne,

In all den Fällen von Kontraktarbeit, die der Verfasser kennen gelernt hat, besteht die kontraktliche Vergütung der untergeordneten Arbeiter ausschließlich in einem festen Zeitlohn, während die ganze Differenz zwischen der für die fertige Arbeit gezahlten Pauschalsumme und dem Gesamtbetrag jener Zeitlöhne dem oder den vorgesetzten Mitgliedern bleibt. Wenn es nun auch meines Wissens nicht gebräuchlich ist, den Arbeitern einen kontraktlichen Anspruch auf einen Anteil an dieser Differenz in Gestalt einer Produktionsprämie zu gewähren, so besteht doch häufig zwischen dem Vormann und seinen Arbeitsgenossen ein stillschweigendes Übereinkommen, daß er einen Teil dieser Differenz unter sie verteilt.

Ehe wir dazu übergehen, die mannigfachen Arten der Kontraktarbeit zu besprechen, wird es nützlich sein, die allgemeinen Merkmale dieser Lohnform zu untersuchen. Wir wählen am besten ein Beispiel aus der Maschinenindustrie, in deren sämtlichen Zweigen ein sehr beträchtlicher Teil der Arbeit auf diese Weise vergütet wird. Es wird einem gelernten Arbeiter von großer Geschicklichkeit eine Arbeit übergeben, der sie mit Hilfe von ungelernten oder wenig gewandten Arbeitern ausführt. Die untergeordneten Arbeiter beziehen ihre festen Zeitlöhne während der Ausführung der Arbeit. Der Vorarbeiter bezieht ebenfalls periodisch einen einem etwaigen Zeitlohn gleichwertigen Betrag. Die Beträge aber, die er erhält, sind nur Vorschüsse auf seine schließliche Forderung, die nach Vollendung der Arbeit fällig wird, und die in dem Betrage besteht, der übrigbleibt, wenn die Summe der seinen Untergebenen gezahlten Zeitlöhne von dem für die Arbeit bestimmten Preise abgezogen wird. Je langsamer die Ausführung der Arbeit vor sich geht, um so kleiner wird diese Differenz ausfallen. So kann es sich ereignen, daß der Vorarbeiter, statt eine Prämie als Zuschlag zu dem ihm zustehenden Zeitlohn zu verdienen, „an der Arbeit verliert", d. h. sein Ver-

---

die von dem Kontraktpreis abgeht und um so größer wird die Differenz sein, die als Vergütung dem Vormann, dem Kontraktor zufällt.

dienst ist geringer als er sein würde, wenn er für die gleiche Stundenzahl im Zeitlohn gearbeitet hätte[1].

Es folgen hier zwei willkürlich gewählte Auszüge aus den Büchern einer Maschinenfabrik, aus denen der praktische Wert des Kontraktsystems zu ersehen ist:

	£.	sh.	d.	£.	sh.	d.
Preis für das Aufplattieren von 12 Kolben, zu 9 sh. pro Stück				5	8	0
Zeitlöhne für zwei Arbeiter . . .	2	4	0			
Der für den Plattierer angesetzte Zeitlohn	2	8	2			
Insgesamt				4	12	2
Bleibt als Überschuß für den Plattierer oder Vorarbeiter					15	10

	£.	sh.	d.	£.	sh.	d.
Preis für das Vernieten von 12 Kolben, zu 4 sh. 8 d. das Stück				2	14	0
Zeitlohn für zwei zeitweilig beschäftigte Arbeiter	0	16	10			
Angesetzter Zeitlohn für das Vernieten	0	15	7			
Insgesamt				1	12	5
Bleibt als Überschuß für den Vernieter oder Vorarbeiter				1	1	7

Nachdem wir das allgemeine Wesen der Kontraktarbeit in dieser Weise gekennzeichnet haben, ist noch zu bemerken, daß sie in drei verschiedenen Formen auftritt. Die erste Form besteht darin, daß der ganze Überschuß, der bleibt, nachdem die Arbeiter

[1] Hat er in solchem Fall seinen vollen Zeitlohn ratenweise während der Ausführung der Arbeit bezogen, so bleibt er dem Unternehmer verschuldet, der seine Schuld von seinem zukünftigen Verdienst abrechnen wird.

ihre Zeitlöhne und der Vorarbeiter eine dem für ihn angesetzten Zeitlohn gleichwertige Summe erhalten haben, diesem ausgezahlt und von ihm auch behalten wird. Der Inhaber einer Maschinenfabrik, in der das Kontraktsystem in dieser Form üblich ist, erklärte, daß der Ausschluß der ungelernten Arbeiter von jeder Beteiligung an diesem Überschuß der Gerechtigkeit entspreche; seiner Ansicht nach waren es lediglich der Fleiß und die Geschicklichkeit des Vorarbeiters, die die Bildung dieses Überschusses ermöglichten und daß die „grobe Arbeit" der Ungelernten in keiner Weise dazu beitrugen.

Die zweite Form des Kontraktsystems besteht darin, daß der Vorarbeiter einen angemessenen Teil des Überschusses den Arbeitern oder anderen untergeordneten Personen abgibt. Diese Summe wird häufig von ihnen unter die Mitglieder der Gruppe nach dem Verhältnis ihrer Lohnhöhe verteilt. Obschon die Arbeiter in diesem Falle kein kontraktliches Anrecht an einen Teil dieses Überschusses, weder gegenüber der Firma, noch gegenüber dem Vorarbeiter besitzen, so würde doch zweifellos jede ungerechte Verteilung die Beschwerden der davon betroffenen Arbeiter hervorrufen und von dem Werkführer der Abteilung, dessen Ansicht der Vorarbeiter nicht mißachten darf, verurteilt werden[1]. Die dritte Gestalt, welche die Kontraktarbeit annehmen kann, erscheint in jenen zahlreichen Fällen, in welchen der Vormann zwar den ganzen Überschuß behalten darf, in welchen aber die Zeitlöhne, durch deren Abzug der Überschuß entsteht, zu einem höheren als dem üblichen Satz angerechnet werden. Ich kenne z. B. einige sehr große Maschinenfabriken, in welchen die dem Kontraktor unterstellten Arbeiter immer „Zeit und 1/4" oder „Zeit und 1/2" als Lohn erhalten, je nachdem die Kontraktarbeit nach dem einen oder dem anderen Satze bezahlt wird. In einigen Fahrradfabriken fand ich, daß die Arbeiter, sobald sie von gewöhnlicher

[1] In einzelnen Fällen wird eine gerechte Verteilung durch den Einfluß des Gewerkvereins herbeigeführt (siehe die Zeugenaussage des Mr. Burnett, Chief Labour Correspondent of the Board of Trade, vor der Kommission über das Schwitzsystem, Band II S. 529, 530).

Einzelarbeit im Zeitlohn zu Kontraktarbeit übergehen, 1 d. für die Stunde mehr als ihren üblichen Lohnsatz verdienen.

Die Gründe, welche dafür sprechen, daß man den untergeordneten Mitgliedern einer unter dem Kontraktsystem arbeitenden Gruppe eine höhere Vergütung gewährt, als sie für Einzelarbeit erhalten würden, sind nicht sehr weit zu suchen. Der Vorarbeiter, der zu den übrigen im Verhältnis eines Werkführers steht, hegt natürlich den Wunsch, daß die Arbeit mit höchstmöglicher Geschwindigkeit fertiggestellt werde. Er hat die Aussicht, „Zeit und 1/4 zu machen", wenn er die Arbeit mit einer um 25 % größeren Geschwindigkeit, als gewöhnlich angewendet wird, fertig bringen kann. Es unterliegt keinem Zweifel, daß gelernte wie ungelernte Arbeiter unter dem Kontraktsystem viel intensiver tätig sind als unter dem gewöhnlichen Zeitlohn. So hatte es sich in der Maschinenfabrik, deren Büchern die oben angegebenen Zahlen entnommen waren, herausgestellt, daß der Gesamtbetrag, der in einem der letzten Jahre für Gruppenarbeit, die unter dem Kontraktsystem vollbracht wurde, bezahlt worden war, sich auf 1225 £. 4 sh. 10 d. belief. Hätten die Leute für diese Anzahl Stunden, die diese Arbeit in Anspruch genommen hatte, ihren gewöhnlichen Zeitlohn erhalten, so würde sich der Gesamtbetrag ihres Verdienstes nur auf 1014 £. 5 sh. 7 d. gestellt haben; es ergab sich hier also eine Differenz von nahezu 21 % zugunsten der Kontraktarbeit. Die Geschwindigkeit, die bei der Kontraktarbeit eingehalten wurde, mußte demnach viel größer gewesen sein als die unter einfachem Zeitlohn. Welcher Prozentsatz des Mehrertrages der Leistung des Vorarbeiters und welcher der Leistung der ihm unterstellten Arbeiter zuzuschreiben ist, läßt sich nicht so leicht feststellen. Je nach der Natur der Arbeit würde das Urteil über dieses Verhältnis anders ausfallen. Da aber die untergeordneten Mitglieder einer Gruppe, die in Kontraktarbeit beschäftigt ist, regelmäßig eine größere Energie und Ausdauer als unter anderen Umständen bei der Arbeit betätigen, so läßt sich wohl im allgemeinen behaupten, daß sie — die gelernten sowohl wie die unfähigsten — mit Recht eine Bezahlung erwarten können, die

in demselben Verhältnis zunimmt, wie die Intensität ihrer Arbeit. Deshalb beteiligt man sie entweder an dem Überschuß, oder man gewährt ihnen als Belohnung für besondere Tüchtigkeit einen höheren Lohnsatz, als sie für gewöhnliche nach Zeit bezahlte Einzelarbeit erhalten würden.

Wenn wir die Ansicht der Arbeiter über die Kontraktarbeit zu ermitteln suchen, so finden wir, daß sie in gewissen Fällen wenig dagegen einzuwenden haben. Besonders wo die Hilfe von Lehrlingen bei Stückarbeit gebraucht wird, sind die Arbeiter im allgemeinen mit dem Kontraktsystem einverstanden. Aber auch in den Gruppen, die ausschließlich aus Erwachsenen bestehen, wird es nicht immer als verwerflich betrachtet. In vielen Industriezweigen sind die Arbeiter gewöhnt, unter dem Kontraktsystem beschäftigt zu werden, und sie scheinen damit ganz zufrieden zu sein. Nur die Fälle, in welchen der Vorarbeiter eine strenge Aufsicht ausübt und in welchen die Höhe seines Verdienstes von der Arbeitsgeschwindigkeit abhängt, haben veranlaßt, daß viele Arbeiterkategorien die Kontraktarbeit mit starkem Mißtrauen betrachten[1].

---

[1] In einzelnen Fällen, wie z. B. bei der Schmiedearbeit, ist man von dem Zeitlohn, der unter dem Kontraktsystem den untergeordneten Arbeitern gezahlt wurde, zum kollektiven Stücklohn übergegangen; sie teilen dann den für die Arbeit erhaltenen Preis mit dem Schmied: s. Industrial Democracy von Sidney und Beatrice Webb, Bd. I S. 290.

Zwölftes Kapitel.

Die genossenschaftliche Arbeit.

Bei allen Arten des Kollektiventgeltes, die wir bisher betrachtet haben, werden die Beziehungen der verschiedenen Mitglieder einer Gruppe zueinander von dem Unternehmer allein geregelt. Dagegen wird die genossenschaftliche Arbeit (ohne Unterschied, ob sie durch Werklohn, durch Stücklohn oder durch irgendeinen Progressivlohn vergütet wird) durch folgende Merkmale gekennzeichnet: 1. die Mitglieder der genossenschaftlichen Gruppe verbinden sich aus freiem Entschluß, und sie bestimmen selbst, wie viele und welche Personen die Gruppe bilden sollen. 2. Die vereinigten Arbeiter wählen den Vormann selbst aus ihrer eigenen Mitte. 3. Sie vereinbaren die Verteilung des Kollektivlohns unter sich nach einem für gerecht und billig erachteten Maßstab.

Die Untersuchung der bisher behandelten Arten des Kollektivlohns hat gezeigt, daß mit einzelnen Arten die Möglichkeit des Eintritts schwerer wirtschaftlicher Schäden gegeben ist. Mit der Erörterung dieser nachteiligen Folgen werden wir uns weiter unten noch in eingehender Weise befassen. Im allgemeinen soll hier nur folgendes gesagt werden: Wenn der Verdienst des Vormanns der Gruppe von der Geschwindigkeit abhängt, mit welcher die ihm unterstellten Genossen arbeiten, besonders wenn er zu entscheiden hat, wie viele oder wie wenige Leute bei einer bestimmten Arbeit beschäftigt werden sollen, und wenn die Auswahl und die Entlassung der Leute hauptsächlich oder ausschließlich

in seiner Hand liegt, so wird dieser Vormann mit aller Wahrscheinlichkeit zu einem Schwitzmeister und rohen Antreiber werden. Der hohe Wert der genossenschaftlichen im Gegensatz zur kollektiven Arbeit besteht nun gerade darin, daß es von jeder Tendenz, eine schlechte Behandlung der Arbeiter zu begünstigen, frei ist, während man diese Tendenz häufig dort findet, wo die Arbeit unter dem Kollektivsystem getan wird.

Man sollte denken, daß eine Organisation, die einen so ausgeprägt demokratischen Charakter trägt wie das genossenschaftliche System, einer allgemeinen praktischen Anwendung unüberwindbare Schwierigkeiten entgegenstellen würde. In diesem Kapitel aber werden zahlreiche Beispiele gegeben werden, die erkennen lassen, daß die hauptsächlichen Merkmale der genossenschaftlichen Arbeit sich in der Regelung der Lohnverhältnisse mannigfacher Industriezweige wiedererkennen lassen.

In der Landwirtschaft ist es gebräuchlich, daß selbstgebildete genossenschaftliche Gruppen Arbeiten wie Hacken, Heumachen und andere Erntearbeiten übernehmen; die Gruppe arbeitet im Kontrakt gegen einen Stücklohnpreis, den die Mitglieder unter sich verteilen[1]. Beim Bau von Kanälen, Wegen, Eisenbahnen und anderen ähnlichen Anstalten hat man die genossenschaftliche Arbeit schon lange angewendet. Sie ergab eine Steigerung des Arbeitseinkommens und zugleich eine Verminderung der Arbeitskosten. In dem Buch Work and Wages (S. 265, 266) erzählt Lord Brassey, daß „in den Zeiten des Kanalbaus Leute, die in Gedingegruppen (butty-gangs)[2] arbeiteten, 4 sh. verdienten,

---

[1] Um Streitigkeiten über den Anteil an dem gemeinsamen Verdienst, der dem einzelnen zukommt, zu vermeiden, ist es am besten, die genossenschaftliche Gruppe so zusammenzusetzen, daß die Mitglieder ungefähr die gleiche Leistungsfähigkeit besitzen und auch gleiche Anteile erhalten. In kleineren landwirtschaftlichen Betrieben, wo solche Gruppen von Leuten gleicher Tüchtigkeit sich nicht leicht bilden lassen, wird im allgemeinen statt der genossenschaftlichen die individuelle Stückarbeit angetroffen werden.

[2] „Für den Ausdruck butty gang wird folgende Erklärung gegeben: Es ist eine Gruppe von 10 bis 13 Leuten, die die Arbeit übernimmt und die das Ergebnis der Arbeit gleichmäßig unter ihre Mitglieder verteilt;

während andere, die im Zeitlohn standen, nicht mehr als 2 bis 3 sh. den Tag verdienten". Brassey erzählt weiter, daß beim Bau der Eisenbahn von Leicester bis Hitschin „beim Beginne der Arbeit die Stückarbeit aufgegeben wurde. Statt den Arbeitern eine bestimmte Summe pro Kubikyard zu geben, erhielten sie den Durchschnittsbetrag der landwirtschaftlichen Löhne auf dem Lande in Höhe von 2 sh. 3 d. für den Tag. Nachdem meines Vaters Aufmerksamkeit hierauf gelenkt worden war, wurde das System geändert und (genossenschaftliche) Stückarbeit eingeführt. Es stellte sich heraus, daß beim Tagelohn die Aushöhlung des Durchstichs 1 sh. 6 d. pro Yard kostete. Nach der Änderung des Systems und der Beseitigung des Zeitlohns und der Einführung der Stückarbeit sanken diese Kosten auf 7 d. pro Yard."

Das genossenschaftliche System (tut-work), das in den Bergwerken von Cornwallis „mindestens seit der Mitte des vorigen Jahrhunderts bis zur Gegenwart sich erhalten hat"[1], ist folgender Art:

Die Arbeit besteht im Abteufen von Schächten und in der Aushöhlung von Gruben[2]. Sie muß innerhalb eines bestimmten Zeitraums ausgeführt werden und sie wird vorher von den Ar-

---

nur der Vorarbeiter erhält einen etwas höheren Anteil. Dieses System entstand, als die ersten Kanäle in England gebaut wurden. Butty gangs wurden später bei der Befestigung von Paris verwendet" (Life and Labours of Mr. Brossey von Sir Arthur Helps, S. 51).

[1] Das Buch von Mr. L. L. Price, „West Barbary" (S. 13), enthält einen eingehenden Bericht über das Arbeitssystem und die Löhne in den Bergwerken von Cornwallis. Dieses genossenschaftliche System „ist mit einigen Abweichungen in anderen Gegenden eingeführt worden. Es hat sich auch hier in derselben Weise bewährt und zeigt gleiche Aussicht auf Langlebigkeit", z. B. in „Flintshire, Cardigan, Cumberland, Yorkshire und Irland" (ebendas. S. 24).

[2] Die Mineralien werden gewonnen und verarbeitet von Leuten, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, das dieselben Merkmale genossenschaftlicher Organisation trägt, die wir oben beschrieben haben. In diesem Falle aber haben wir es mit einer Art des Entgelts zu tun, die als „Produktionsteilung" zu bezeichnen ist.

beitern in Augenschein genommen, damit sie sich ein Urteil über die mit der Arbeit verbundenen Schwierigkeiten machen können. Dann wird die Arbeit verauktioniert, wobei verschiedene Arbeitergruppen bieten. Die Arbeit wird als genossenschaftliche Stückarbeit gegen eine bestimmte Summe für den Faden übernommen. Schließlich wird jeder Teil der Arbeit der Gruppe angeboten, die den niedrigsten Preis gefordert hat, der gewöhnlich noch herabgesetzt wird. Dieses Angebot wird dann selten abgelehnt.

Ein Beispiel für eine ähnliche Regelung des Arbeitsentgelts in großen belgischen Kohlengruben (in Mariemont und Bascoup) findet sich in dem Bericht der sozialökonomischen Abteilung der Pariser Ausstellung von 1889, der im Auftrage der kanadischen Regierung von M. Jules Helbronner verfaßt worden ist (S. 28, 29). In diesen Bergwerken, heißt es dort, „wird der größte Teil der Jahresarbeit, wie der Betrieb von Maschinen, die Reparaturen und die Besorgung des Materials, im Kontrakt vergeben, und die Kontrakte laufen nicht länger als ein Jahr. Sie werden von den Unternehmern und den Arbeitergruppen, die sie annehmen, unterschrieben. Der Betrag, der dabei vereinbart wird, richtet sich häufig nach der Menge der geförderten Kohlen. Jedes Risiko, das mit der Arbeit, die in ihrem Umfang sehr schwankt, verbunden ist, wird von dem Arbeiter getragen. Die bisherige Erfahrung hat gezeigt, daß Leistung und Gegenleistung sich schließlich ungefähr decken, wenn auch die Bergwerksgesellschaft bisweilen Geld und die Arbeiter bisweilen Arbeit vorstrecken. Überdies lassen die Gewinne, welche die (genossenschaftlichen) Kontraktoren machen, erkennen, daß der erwartete Erfolg eingetroffen ist. Sie haben tatsächlich Kontrakte unterschrieben, die Preisermäßigungen von 20, 30 bis 40 % zugunsten der Gesellschaften enthielten. Wenn sich trotzdem die Arbeitslöhne nicht vermindert haben, so muß es daran liegen, daß die Bergleute intensiver gearbeitet oder das Arbeitsverfahren verbessert haben, wodurch sie das Bestreben ihrer Vorgesetzten, das die Verbesserung der Werkzeuge bezweckte, unterstützten.“ Der durchschnittliche Reinertrag, der sich nach der Einführung

der genossenschaftlichen Arbeit ergab, wird in diesem Falle durch „eine Lohnerhöhung um 20 % und eine entsprechende Abnahme der Produktionskosten“ gekennzeichnet.

Über die Kupfergruben, die von einer englischen Gesellschaft (die „Rio Tinto“) in Spanien betrieben werden, enthält die Pall Mall Gazette vom 11. April 1890 folgenden Bericht: „Die Arbeit wird in einzelnen Gedingen vergeben, welche die Arbeiter, die sich in Schichten von 2, 4, 6 oder 12 Mann zusammenschließen, selbst übernehmen. Das dafür erhaltene Geld wird gleichmäßig nach der Zahl der Arbeitstage verteilt. Die Leute wählen regelmäßig ihre eigenen Genossen, und die Folge ist, daß die fleißigsten, ausdauerndsten und intelligentesten Arbeiter den Bergwerken zugeführt werden, während die trägen gewöhnlich ferngehalten werden. So lange der Kontrakt läuft, können die Arbeiter jederzeit bis zu 80 % ihres Verdienstes sich auszahlen lassen.“

Ein bemerkenswertes Beispiel der genossenschaftlichen Gruppenarbeit bieten die Vereinbarungen, die vor mehreren Jahren in Neuseeland in bezug auf die Herstellung öffentlicher Arbeiten getroffen worden sind. In erschöpfender Weise ist dieses System in dem Bericht über genossenschaftliche Kontrakte dargestellt worden, den der Verfasser im Auftrage des Arbeitsamts herausgegeben hat [1]. Hier soll nur hervorgehoben werden, daß die Anwendung dieses Systems auf die Herstellung von Wegen, Eisenbahnen, Brücken, Überführungen, Bahnoberbau und Gebäuden sich nach den von der Regierung Neuseelands gemachten Angaben bewährt hat [2].

[1] Report on Contracts given out by Public Authorities to Associations of Workmen (c. — 8233 von 1896), S. 42, 55, 237—244; über ein ähnliches System, das teilweise in der Kolonie Viktoria besteht, s. ebenda S. 56—62.

[2] In all diesen Fällen wird das Material von der Regierung gestellt. Bei der Errichtung von Gebäuden wird ein besonderer Kontrakt mit der Gruppe jedes Gewerbes, das dazu beiträgt, abgeschlossen. So wird eine Arbeit einer Gruppe übergeben, die den Boden ebnete, eine andere einer Gruppe von Zimmerleuten und Tischlern, eine dritte einer Anzahl Bleiarbeitern, eine vierte einer Gruppe von Malern usw.

Im Buchdruckergewerbe besteht seit langer Zeit ein System der genossenschaftlichen Stückarbeit, das unter der Bezeichnung „in die Tasche arbeiten" bekannt ist. In diesem Falle übernimmt eine Gruppe („die Kameradschaft"), die unter einem selbst gewählten Vormann arbeitet, die Leistung eines bestimmten Arbeitsquantums. Sie erhält dafür eine Pauschalsumme, die sie unter alle ihre Mitglieder (einschließlich des Vorarbeiters) nach einem von ihr selbst gewählten Maßstab verteilt. Dieses „in die Tasche arbeiten" ist jetzt weniger in England gebräuchlich als früher, es findet sich aber sehr häufig in Frankreich, wo es passend als „beschränkte Teilhaberschaft" (commandite) bezeichnet wird[1].

Über die genossenschaftlichen Gruppen im Maschinenbaugewerbe enthält ein Brief des großen Schiffbauers von Dumbarton, Mr. Denny, einige interessante Bemerkungen. Er spricht von einem Fall, in welchem der Werkführer „seine Kontrakte in so kleinen und zersplitterten Teilen vergab und dabei solche Bedingungen über die Ausführung der Arbeit und die Zusammensetzung der Gruppen stellte, daß er nicht nur ihren Verdienst fast auf den Zeitlohnsatz herabdrückte, sondern auch große Unzufriedenheit unter ihnen hervorrief. Er pflegte die Gruppen zu zwingen, seine persönlichen Günstlinge als Mitglieder aufzunehmen, die natürlicherweise diesen Gruppen dann zur Last fielen. Sobald diese Tatsachen durch angestellte Untersuchungen zu unserer Kenntnis gelangten, sorgten wir dafür, daß die mit den Arbeitern eingegangenen Kontrakte ihnen einen Geldbetrag sicherten, der ausreichte, um sie in den Stand zu setzen, sich und ihre Arbeit in wirksamer Weise zu organisieren. Wir beseitigten die oben erwähnten fehlerhaften Einrichtungen und stellten den Grundsatz auf, daß die Arbeitergruppen sich nur freiwillig bilden sollten. Durch diese Mittel konnte ihr Ver-

[1] Die französische Regierung läßt seit vielen Jahren ihr amtliches Organ (Journal officiel) von einer Setzergenossenschaft drucken. Der Staat liefert das Papier, die Maschinen und das Gebäude (s. Report on Co-operative Contracts, 1896, S. 104—108).

dienst ohne irgendwelche Preisänderung ohne weiteres von einem Betrage, der etwas höher als ihr Zeitlohn war, eine angemessene Höhe erreichen und alle Unzufriedenheit beigelegt werden." (Life of William Denny, von A. B. Bruce, S. 113.)

Häufig sind auch die genossenschaftlichen Gruppen jedoch mit wechselndem Erfolge für Hafenarbeiten verwendet worden. Bisweilen fanden die Unternehmer, daß die genossenschaftlich organisierten Arbeiter mit sehr geringem Eifer tätig waren, bisweilen beschwerten sich auch die Hafenarbeiter, daß sie bei der Auswahl der Vorleute keine Stimme hätten, daß die Hafenbeamten es vorzögen, mit einzelnen Leuten als Gruppenvorstehern zu verhandeln und daß sie faktisch genötigt wären, um Beschäftigung zu finden, diesen Vorarbeitern einen größeren Anteil an dem Arbeitsentgelt zu gewähren, als ihnen billig und gerecht erschien. In einzelnen Fällen dagegen ist die genossenschaftliche Organisation mit ausgezeichnetem Erfolge bei Hafenarbeiten zur Anwendung gelangt. Als ein Beispiel dieser Art kann der Fall der Schiffskohlenlader angeführt werden, der in der Labour Gazette vom April 1896 S. 111 folgendermaßen beschrieben worden ist. „Seit einigen Jahren wird das Verladen der Kohlen in Burntisland (Fife) von genossenschaftlichen Gruppen betrieben, die aus 61 Mitgliedern, nämlich einem Werkführer und 5 Abteilungen von je 12 Mann bestehen. Die Gruppe wählt ihre eigenen Mitglieder, ernennt einmal im Jahre den Werkführer und bestimmt ein Mitglied in jeder Abteilung als Vorarbeiter zu fungieren. Der Werkführer und die 5 Vorarbeiter bilden den Exekutivvorstand der Organisation. Die Satzungen der Vereinigung enthalten strenge Vorschriften über die zeitweilige oder dauernde Ausschließung von Mitgliedern, die sich eines Vergehens schuldig machen. Während die freiwillige Disziplin der genossenschaftlich organisierten Arbeiter eine sehr feste ist, versuchen ihre Arbeitgeber, die Dockgesellschaft, keinerlei Einfluß auf die Mitgliedschaft der Gruppe, auf die Wahl der Werkführer oder der Vorarbeiter, oder auf die Zusammensetzung der Abteilungen auszuüben. Die Gesellschaft stellt auch keine Aufseher an, um die

Arbeit zu überwachen. Die Vereinigung nimmt tatsächlich die Stellung eines unabhängigen Kontraktors ein, und sie hat mit der Gesellschaft eine Vereinbarung getroffen, alle Kohlen, die ankommen, gegen einen festen Satz zu verladen. Die Übereinkunft, nach welcher die Leute jetzt beschäftigt werden, wurde schon im Jahre 1890 abgeschlossen; es war ein Kontrakt, der ein Jahr gültig sein sollte und durch beide Teile nach dreimonatlicher Kündigung beendet werden konnte, der aber bis heute in Kraft geblieben ist.

„Das Geld, das die Leute durch ihre Arbeit verdient haben, wird alle 14 Tage von den Unternehmern dem Werkführer ausgezahlt, der es (abzüglich kleiner Summen, die als Betriebskapital zurückbehalten werden) unter alle Mitglieder der Genossenschaft verteilt, die sämtlich (Werkführer, Vorarbeiter, wie gewöhnliche Arbeiter) gleiche Anteile erhalten. Bleibt ein Mann (infolge Krankheit usw.) von der Arbeit fern, so wird seine Stelle von einem Vertreter eingenommen, der gewöhnlich einer anderen Abteilung als Mitglied angehört. Nur in seltenen Fällen wird ein Nichtmitglied als Vertreter berufen, der dann aber den gleichen Anteil wie die Mitglieder erhält. Das Geld, das als Betriebskapital zurückbehalten wird, wird benützt, um die wenigen Flaschenzüge (im Werte von ungefähr 20 £.) instand zu halten, die für die Arbeit gebraucht werden, und jeder Überschuß wird zweimal im Jahre gleichmäßig unter die Mitglieder verteilt. Jeder Mann hat seine eigene Schaufel. Die Genossenschaft versammelt sich regelmäßig einmal im Monat; der Vorstand einmal in 14 Tagen. Der Werkführer übergibt dem Vorstand die von den Unternehmern erhaltene Aufstellung über die in 14 Tagen geleistete Arbeit und liefert die als Betriebskapital zurückbehaltenen Summen dem Schatzmeister ab, dem er die Abrechnung vorlegt. Der Sekretär des Vorstandes erstattet der Genossenschaft bei jeder monatlichen Versammlung einen Bericht. Am Ende jedes Jahres werden die Bücher von einem amtlichen Revisor nachgesehen.

„Es ist noch zu bemerken, daß die Kohlenlader-Genossenschaft

mit dem betreffenden Gewerkverein identisch ist; denn der lokale Zweig der National Union of Dock Labourers besteht ausschließlich aus Mitgliedern der Genossenschaft und nur drei ihrer Mitglieder gehören nicht zum Gewerkverein. Der Zweigsekretär ist der Schatzmeister der Genossenschaft. Die hier beschriebenen, genossenschaftlichen Einrichtungen haben, wie berichtet wird, sowohl die Unternehmer wie die Arbeiter befriedigt[1]".

[1] Die genossenschaftliche Organisation soll auch in Melbourne mit gutem Erfolge bei der Kohlenentladung angewendet worden sein (Royal Commission on Strikes, New South Wales, Minutes of Evidence, 1891, S. 23). Über die wichtigen genossenschaftlichen Gruppen („Nationen"), die im Hafen von Antwerpen arbeiten, siehe Former, Sept. 1894, S. 117—121, und vgl. die „Société du Grand Corps" in Hâvre, die in Rabbenos Società Cooperative di Produzione, S. 186 erwähnt wird. Die genossenschaftliche Arbeit ist sehr verbreitet in Rußland, wo genossenschaftliche Arbeitergruppen, die als „Artelle" bekannt sind, seit vielen Jahrhunderten in ausgedehnter Weise beschäftigt werden: siehe Report on Co-operative Contracts, 1896, S. 62—81, 245—249. Eine dem Artel ähnliche Organisation findet sich in Bulgarien, sie wird „Zadruga" genannt und ist besonders bei Zimmerleuten und Marktgärtnern gebräuchlich; siehe Board of Trade Journal, August 1890, S. 219—221, und Co-operative News, Sept. 1890, S. 929—930. Über die Gruppenarbeit in Belgien und Italien siehe Board of Trade Journal, April 1891, S. 374, und in Pommern siehe Consular Reports 1891, Nr. 882, S. 6.

Dreizehntes Kapitel.

Die Stücklöhnung der Werkführer.

Für die Gestaltung des Entgelts der gewerblichen Arbeit ist die den Aufsehern der Arbeit angewiesene Stellung von so großer Bedeutung, daß sie eine besondere Betrachtung verdient. Der Fall, in welchem die Person, die mit der Aufsicht der von ihm unterstellten Leuten geleisteten Arbeit betraut ist, ausschließlich — wie die meisten Werkführer — einen Zeitlohn erhält, braucht nicht weiter erörtert zu werden. Sobald aber die Bezahlung des Werkführers oder Aufsehers im graden Verhältnis mit der Arbeitsgeschwindigkeit seiner Untergebenen schwankt, treten gewisse Folgen ein, auf welche hier hingewiesen werden soll.

Die Beziehung des Aufsehers zu einer Arbeitergruppe muß von zwei verschiedenen Gesichtspunkten aus betrachtet werden, je nach dem ob die Arbeiter Einzel- oder Kollektivlohn erhalten. Als Beispiel dafür, daß der Aufseher einen im Verhältnis zur Arbeitsgeschwindigkeit stehenden Stücklohn erhält und die Arbeiter einzeln beschäftigt und bezahlt werden, kann der Fall der Garnspinner in einer Wollgarnspinnerei angeführt werden. Nach der Beobachtung des Verfassers waren diese Arbeiter im Zeitlohn unter einem Aufseher beschäftigt, der einen ihrem Arbeitsertrag entsprechenden Stücklohn erhielt. Als ein Beispiel für die Beschäftigung der untergeordneten Arbeiter im Stücklohn sei auf die Baumwollweberei hingewiesen, in welcher die Arbeiter im Stücklohn tätig sind, während die Aufseher eine Vergütung erhalten, die sich nach dem Verdienst der Weber, die unter ihrer

Aufsicht arbeiten, richtet. Die Baumwollweber haben im allgemeinen gegen dieses System nichts einzuwenden, wenn auch die Arbeiter sich gelegentlich darüber beschweren, daß ihre Aufseher aus der Sucht eines hohen Stücklohnverdienstes, die ihnen unterstellten Arbeiter übermäßig antreiben, wodurch häufig Streiks veranlaßt werden[1].

Unter den Baumwollspinnern, die einen stärkeren Gewerkverein als die Weber haben, kommt es selten vor, daß die Aufseher einen Stücklohn erhalten. In den wenigen Fällen, in denen dieses System besteht, gelingt es gewöhnlich dem Gewerkverein, Werkführer, die ihre Arbeiter zur Überanstrengung antreiben, zu entfernen.

Wenn die Arbeiter einen Kollektivlohn empfangen, kann die Stücklöhnung der Aufseher in drei verschiedenen Arten auftreten. Die erste Art ist die, daß unter dem System des kollektiven Stücklohns sämtliche Gruppenmitglieder, einschließlich des Werkführers, Anteile, deren Höhe der Unternehmer bestimmt, an dem für die Arbeit der Gruppe gezahlten Kollektivpreis erhalten. Die zweite Art besteht darin, daß unter dem System des kollektiven Progressionslohnes, sämtliche Mitglieder mit Einschluß des Werkführers zunächst einen festen Minimallohn erhalten, und daß einige oder alle, den Werkführer eingeschlossen (oder — möglicherweise — der Werkführer allein), außerdem eine Produktionsprämie empfangen. Die dritte Art ist die der Kontraktarbeit, die sich von der des kollektiven Progressionslohns in der Weise unterscheidet, daß die feste Minimallöhnung auf die Arbeiter beschränkt ist, während der Vorarbeiter der Gruppe als alleinige

[1] Über die Bezahlung der Aufseher in der Wollweberei vgl. die Zeugenaussage des Mr. W. H. Drew vor der Arbeitskommission, des Vertreters der West of Yorkshire Weavers' Association. Er sagte: „Den Aufsehern wird bisweilen eine Prämie gegeben, doch weiß ich nicht, in welchem Umfange das üblich ist. Jedenfalls aber kommt es vor und ist vielleicht eine Ursache der Unzufriedenheit. Wo dieses System besteht, sind die Aufseher gewöhnlich rohe Antreiber, und ihre Weber erfahren von ihnen eine Behandlung, die in jeder Beziehung unwürdig ist" (Zeugenaussage vor der Arbeitskommission, Gruppe C, Bd. I S. 223).

Vergütung die Differenz erhält, die übrig bleibt, nachdem von der für die Arbeit bestimmten Pauschalsumme die festen Zeitlöhne jener Arbeiter abgezogen sind (oder er erhält einen Teil dieser Differenz).

1. Was die Stellung des Werkführers unter dem System des kollektiven Stücklohns anlangt, ist zu beachten, daß die Einordnung des Werkführers in die Gruppe auf zweierlei Weise erfolgen kann. Es wird entweder (A) eine Pauschalsumme für die gesamte Arbeit der Gruppe gezahlt, wovon der Werkführer einen bestimmten Teil erhält; oder (B) die Gruppe der Arbeiter wird gesondert entlohnt, und die Vergütung des Aufsehers besteht in einer Summe, deren Höhe sich nach dem Ertrage ihrer Arbeit richtet.

2. Für die Stellung des Werkführers unter dem System des progressiven Gruppenlohns, unter dem er den ganzen Betrag der Produktionsprämie bezieht, kann ein Beispiel angeführt werden, dessen Einzelheiten von dem Verfasser selbst untersucht worden sind[1].

Die Kontraktoren einer hervorragenden öffentlichen Körperschaft waren, obschon sie bei Gefahr einer schweren Strafe sich verpflichtet hatten, keinen Teil der Arbeit an Afterunternehmer weiter zu geben, beschuldigt worden, Werkführer als Zwischenmeister angestellt zu haben, welche die Maurer zu einer Arbeitsgeschwindigkeit anpeitschten, die ihrer Gesundheit höchst schädlich war und die sich mit der Erzielung qualitativ guter Arbeit durchaus nicht vertrug. Die Kunde dieses angeblichen Unrechts verbreitete sich schnell. Viele Meilen entfernt erzählten mir Maurer, daß die Arbeit, die durch diesen Kontrakt vergeben war, in unerhört nachlässiger Weise ausgeführt wurde. So sollte der Kalk statt mit der Kelle aufgelegt, „aus Eimern aufgestülpt" worden sein. Diese Berichte, die ich für übertrieben halte,

[1] Die Art des progressiven Gruppenlohns, zu der das oben erwähnte Beispiel gehört, kommt wahrscheinlich nicht oft vor. Sie ist auch nicht angeführt, um die übliche Wirksamkeit des Systems zu erläutern, sondern um zu zeigen, wie es dazu verwendet werden kann, das Tempo der Arbeit durch besonders energische und wachsame Aufsicht zu steigern und um die schädlichen Folgen, die diese Spezies des progressiven Lohns für die Arbeiter hat, aufzudecken.

hatten die Folge, daß die Gewerkvereine versuchten, die auf Afterunternehmung gesetzte Strafe gegen die Kontraktoren anzuwenden. Die Untersuchung, welche angestrengt wurde, ergab, daß die beiden Werkführer nach folgendem System bezahlt wurden: Die Maurerarbeit wurde dem Werkführer mit einer festen Summe für das Legen einer Anzahl Steine gutgeschrieben. Von dieser Summe wurde zunächst der Gesamtbetrag der Maurer und Tagelöhner abgezogen und dann auch (wie die Kontraktoren behaupten) der feste Zeitlohn des Werkführers. Der ganze Rest oder das Plus wurde dem Werkführer ausgezahlt. Es stellte sich schließlich heraus, daß die Strafe gegen die Kontraktoren nicht angewendet werden konnte, da ein Fall der Afterunternehmung im Sinne des Gesetzes nicht vorlag.

Wenn wir zu entscheiden hätten, in welchem Umfange die Beschwerden der Arbeiter gegen diese besondere Art der Progressivlöhnung gerechtfertigt war, so müßten wir vor allem das Verhältnis der Prämie zu dem festen Lohn des Werkführers kennen. Über dieses Verhältnis aber weigerten die Kontraktoren sich, der Behörde, in deren Auftrag sie standen, irgendwelche Auskunft zu geben. Eine Prämie, die nicht mehr als 5 % seines Zeitlohns ausmacht, könnte einen Werkführer kaum dazu verlocken, seine Arbeiter übermäßig anzutreiben. Wie aber, fragen wir, würde die Sache sich verhalten, wenn die Hälfte oder das Ganze seines Verdienstes von dem Arbeitsertrage abhängig wäre? In diesem Falle würde der Werkführer fast in demselben Umfang, als ob er ein „Subkontraktor“ (Afterunternehmer) wäre und als solcher ausschließlich auf „das, was die Arbeit abwirft“, angewiesen wäre, einer fast unwiderstehlichen Versuchung ausgesetzt sein, seine Leute wie Sklaven zur Arbeit zu peitschen. Für die Wahrheit einer solchen Ansicht läßt sich manches anführen. Es ist nicht zu übersehen, daß Polierer, die auf einem abgelegenen Bau beschäftigt sind (wie in dem angeführten Falle), eine beinahe unbeschränkte Gewalt besitzen, die schwächeren Arbeiter nach Belieben auszuschalten und alle die zu entlassen, die mit den

besonders schnellen Arbeitern nicht Schritt halten können oder wollen. Liegt ihnen sehr viel daran, die Arbeit möglichst zu beschleunigen, so werden sie nur solche Leute, die mit großer Geschwindigkeit arbeiten, anstellen. Es unterliegt keinem Zweifel, daß ein derartiges System einerseits die Arbeiter einer Behandlung unterwirft, als ob sie Sklaven wären und anderseits zu einer Vernachlässigung der Arbeitsqualität führen muß.

3. Die dritte Art des Werkführer-Stücklohns gehört dem System der Kontraktarbeit an. Daß ein im Kontrakt arbeitender Werkführer, der in der Weise bezahlt wird, daß er die zwischen dem für die Arbeit angesetzten Preis und dem Gesamtbetrag der Zeitlöhne bestehende Differenz erhält, einem starken Anreiz unterliegt, seine Arbeiter überanzustrengen, liegt auf der Hand und bedarf daher keiner Beweise und keiner Erläuterung.

Sehr häufig besteht die Vergütung des Werkführers, wie wir bei genauerer ökonomischer Analyse erkennen können, aus zwei oder mehreren Arten des Stücklohns, die wir in diesem Kapitel unterschieden haben. Nehmen wir z. B. an, daß der Werkführer sich kontraktlich verpflichtet „eine bestimmte Arbeitsleistung gegen einen bestimmten Geldbetrag ausführen zu lassen" und so viel Gewinn wie möglich dabei herauszuschlagen, nachdem er die Löhne seiner Arbeiter abgerechnet hat. Wenn in einem solchen Falle die Arbeiter in Zeitlohn beschäftigt werden, so haben wir es mit jener Form des Aufseher-Stücklohns zu tun, die unter die Kategorie der Kontraktarbeit fällt. Wenn aber einige seiner Arbeiter Stücklohn erhalten, so steht der Werkführer zu diesen einzelnen Arbeitern nicht in dem Verhältnis eines Kontraktors, sondern wir haben es dann mit einer besonderen Art des kollektiven Stücklohns zu tun. Es ist zweckmäßig, ein solches Verhältnis in der Weise zu charakterisieren, daß wir den Werkführer, dessen Aufsicht der ihm unterstellten Arbeiter durch einen Stücklohn oder eine Prämie vergütet wird, ohne Rücksicht auf die besondere Art, zu welcher er nach unserer Einteilung gehören mag, allgemein als „Akkordmeister", wie ihn auch die Arbeiter nennen, bezeichnen.

Das Akkordmeister-System findet sich in sehr vielen Industriezweigen. Es ist aber, wie meine Untersuchungen ergeben haben, weit seltener in den Gewerben, die einen einigermaßen wirksamen Gewerkverein besitzen, als in denen, in welchen die Arbeiter mangelhaft organisiert sind. Im Verlaufe der ausgedehnten Untersuchung, die ich für das Buch Life and Labour of the People über das Londoner Schuhmachergewerbe anstellte, sind mir nur zwei Fälle des Werkführer-Stücklohns begegnet. Der eine dieser Fälle kam bei der Leistenarbeit vor. Die Leistenschneider bilden einen gut organisierten Zweig des Gewerbes, aber über den einen Unternehmer, in dessen Werkstätte dieses System angewendet wurde, hatte der Gewerkverein kaum irgendwelche Gewalt. Ich entdeckte in diesem Fall keine schlimmen Folgen in der Anwendung des Akkordmeister-Systems. Auch in dem zweiten Falle, dem ich in der Oberleder-Werkstätte eines großen Fabrikanten begegnete, wo die unter dem männlichen Werkführer beschäftigten Personen ausschließlich Frauen waren, von denen keine einem Gewerkverein angehörte, konnte ich eine schädliche Wirkung des Systems nicht feststellen [1].

Die meisten anderen Fälle des Akkordmeister-Systems, die ich beobachten konnte, fanden sich in den Gewerben, die entweder überhaupt keinen oder wenigstens keinen Gewerkverein von irgend welchem Einfluß aufzuweisen hatten. Es wurde mir von einem solchen Fall, der die Uhrmacher in Glasgow betraf, berichtet; in Ost-London arbeiten viele Frauen in nicht organisierten Gewerben unter diesem System; auch einige weniger geschickte Sackmacher standen in demselben Arbeitsverhältnis, wenn auch der

[1] Der Verdienst der Leistenschneider, die unter einem Akkordmeister arbeiteten, war, wie eine Einsicht in ihre Lohnbücher ergab, höher als der fast aller anderen in dem Gewerbe beschäftigten Arbeiter. Die Leistenschneider standen im Stücklohn, arbeiteten so lange Zeit, wie es ihnen paßte und schienen überhaupt keinen besonderen Anlaß zu Beschwerden zu haben. Die Frauen, die unter diesem System das Oberleder bearbeiteten, gehörten zu den bestgelohnten Arbeiterinnen, die mir überhaupt begegnet sind. Sie arbeiteten (teils im Zeitlohn, teils im Stücklohn) während der durch das Fabrikgesetz begrenzten Stunden. In jedem Falle schien alles in ausgezeichneter Ordnung zu sein.

Einfluß des Gewerkvereins das Akkordmeister-System in der Reisesack-Fabrikation beseitigt hat.

In dem Baugewerbe ist das Akkordmeister-System keineswegs unbekannt, obschon es einen kräftigen Gewerkverein besitzt. In den an dieser Stelle charakterisierten Fällen wird von dem Werkführer oder Vorarbeiter ein Kontrakt über die Vollendung eines bestimmten Arbeitsquantums abgeschlossen. Er übernimmt sie als Stückarbeit und empfängt als Vergütung alles, was von der vereinbarten Summe übrig bleibt, nachdem sein Unternehmer die Löhne der ihm unterstellten Arbeiter gezahlt hat. Alle Arbeit, die unter diesen Bedingungen sich vollzieht, wird, ebenso wie die, welche unter dem „Subkontrakt" getan wird von den dem Baugewerbe angehörenden Arbeitern als „Schwitzarbeit" bezeichnet, und der Stückarbeit kontrahierende Werkführer ist den Arbeitern nicht minder verhaßt als der eigentliche Subkontraktor (Afterunternehmer oder Zwischenmeister).

Zwecks weiterer Aufklärung mag es nützlich sein, folgenden Fall anzuführen, mit dessen Untersuchung der Verfasser betraut worden war. Eine staatliche Behörde hatte auf Veranlassung der Gewerkvereine ihren Kontraktoren untersagt, gewisse Arbeiten, die die Ausführung eines großen Auftrages betrafen, in Afterunternehmung weiterzugeben. Darauf wurden diese Arbeiten dem Subkontraktor durch die Firma entzogen und sofort einem Werkführer übergeben, den sie früher bei anderen Aufträgen als Subkontraktor verwendet hatten. Dieser Werkführer übernahm die Ausführung (außer der Lieferung der hauptsächlichsten Materialien) als Kontraktarbeit, und seine Vergütung bestand in der Differenz zwischen den gesamten Zeitlöhnen der Arbeiter, die mit der Ausführung beschäftigt waren, und einem festen Betrag Arbeitskosten, zu welchem er die Arbeit übernommen hatte und der faktisch mit dem Preise identisch war, zu welchem der entlassene Subkontraktor früher die Arbeit fertig gestellt hatte. Das Interesse dieses Mannes an einer möglichst großen Arbeitsgeschwindigkeit seiner Untergebenen war natürlich genau dasselbe wie das seines Vorgängers. Er trieb sie ebenso wie dieser

in roher Weise an und die Folge war, daß die Arbeiter in den Ausstand gingen. Diese Arbeiter hegten den Verdacht, daß eine derartige Vereinbarung bestehe. Sie hatten aber keinen Beweis dafür und die Kontraktoren rühmten sich dessen mir gegenüber als eines feinen Geschäftskniffs. Mir sind andere Fälle bekannt geworden, in welchen die Werkführer infolge privater Abmachung mit den Kontraktoren nach dem Stück in der oben beschriebenen Weise bezahlt wurden. Die Behandlung der Arbeiter war unter diesen Umständen in jeder Beziehung die gleiche, die sie von einem Subkontraktor erfahren haben würden.

Der schärferen Unterscheidung wegen ist zu beachten, daß die Leute, welche unter einem Subkontraktor arbeiten, von ihm auch angestellt werden und nicht von der Firma, in deren Auftrag er steht, während die, welche unter einem Stückmeister, der als Werkführer auftritt, tätig sind, im Dienste derselben Personen stehen, die diesen Werkführer beschäftigen. Tatsächlich aber ist die Unterscheidung zwischen Subkontraktor und Stückmeister von geringer praktischer Bedeutung. Ihre Stellung bringt es mit sich, daß sie beide einem starken Anreiz, ihre Arbeiter „auszuschwitzen" unterliegen, und daß beide reichliche Gelegenheit dazu besitzen. Es ist zwar wahr, daß die Arbeitgeber des Stückmeisters meistens eine gewisse Kontrolle über die Lohnzahlung ausüben und daß der Stückmeister, wenn er auch bei der Bestimmung der Lohnsätze zu Rate gezogen wird, den Verdienst der Arbeiter infolgedessen nicht so stark drücken kann wie ein Subkontraktor. Nichtsdestoweniger ist es offenbar, daß der Stückmeister die ihm unterstellten Arbeiter immer „ausschwitzen" kann, indem er sie zwingt, mit einer weit höheren als der üblichen Geschwindigkeit zu arbeiten. Wenn der für eine Arbeiterkategorie angenommene Lohnsatz 6 d. für die Stunde beträgt, und wenn die Leute um 20 % schneller als sonst üblich arbeiten müssen, so würden sie in derselben Weise ausgeschwitzt, als ob sie für denselben Arbeitsertrag nur 5 d. die Stunde erhalten würden. Auch ist jene bekannte Gepflogenheit des Subkontraktors, „kurzhändig zu arbeiten", d. h. drei Leute an einer

Arbeit zu beschäftigen, die (wenn die Leute nicht mit einer weit größeren als der üblichen Intensität tätig sind) eigentlich vier Leute erfordert, auch unter dem Stückmeister-System anzutreffen. Sie findet sich besonders dort, wo der Stückmeister in größerer Entfernung von dem Sitz der Geschäftsleitung beschäftigt ist, oder wo ihn der Unternehmer aus einem anderen Grunde entweder fast oder ganz frei schalten und walten läßt.

Wenn wir alle Umstände erwägen, so dürfte es schwer sein, außer einer irgendwelche Beziehung zu entdecken, in welcher das Stückmeister-System nicht ebenso bedrückend wirkt wie das Subkontrakt-System. Wenn die Arbeit nicht in den Werkstätten des Hauptunternehmers ausgeführt wird, so wird ein scharfer Wettbewerb unter den Subkontraktoren entbrennen, indem jeder versuchen wird, die Arbeit seinem Konkurrenten zu entreißen, wie gering auch der dafür gezahlte Preis sein mag. In diesem Falle haben wir es allerdings mit einer besonderen und höchst verwerflichen Art des Subkontrakts zu tun, die in vielen Industrien vorkommen kann, die aber selten dort möglich ist, wo die Arbeit nicht außerhalb der Werkstätte vor sich geht. Selbst wenn der Unternehmer die Arbeit verauktioniert und sie dem Werkführer übergibt, der den niedrigsten Preis für die Ausführung verlangt, so kann doch niemals ein so scharfer Wettbewerb eintreten, als wenn es sich um eine Menge außerhalb der Fabrik arbeitender Subkontraktoren handelt. Auch ist der wichtige Umstand nicht zu übersehen, daß die Arbeiter sich leichter gegen Bedrückung organisieren können, wenn sie in einer großen Fabrik zusammenarbeiten, als wenn sie in kleinen „Schwitzhöhlen" zerstreut sind. Es ist daher nicht zweifelhaft, daß die verderblichen Tendenzen, die dem Stückmeister-System anhaften, in noch höherem Grade sich dort geltend machen, wo die Subkontraktarbeit außerhalb der Werkstätte des Hauptunternehmers ausgeführt wird.

Fassen wir unsere Ausführungen über die Stücklöhnung des Werkführers noch einmal zusammen. In allen den Fällen, in welchen es vor allem auf die Qualität der Arbeitsausführung

ankommt, wird jedes Verfahren, das die Höhe des Verdienstes des Arbeitsaufsehers von der Arbeitsgeschwindigkeit abhängig macht, die Interessen des Unternehmers stark gefährden; denn der Werkführer wird dadurch leicht verlockt, fehlerhafte Arbeit als fehlerfrei durchgehen zu lassen, oder selbst Arbeit als geleistet anzugeben, die überhaupt niemals getan worden ist. Trotzdem hat es viel für sich, dem Werkführer außer seinem Lohne eine mäßige Prämie zukommen zu lassen. Denn wenn für den Werkführer nicht irgend ein pekuniäres Interesse auf dem Spiele steht, so kann man sich nicht darauf verlassen, daß er für die nötige Schnelligkeit der Arbeit sorgt. Es ist gewiß nicht unmöglich, ein bestimmtes Maß der Arbeitsintensität zu sichern, auch wenn der Werkführer ein festes Gehalt bezieht. In einem gut geleiteten Geschäft wird natürlich genau darüber Buch geführt, wieviel Arbeit unter jedem Werkführer getan wird; und ebenso wie ein Arbeiter, der im Zeitlohn steht, sicher entlassen wird, sobald er nicht einen bestimmten minimalen Arbeitsertrag fertig bringt, so wird auch der Werkführer, dem es nicht gelingt, 6 d. Arbeitswert für jede 6 d. Lohn dem Unternehmer zu sichern, seine Stellung nicht lange behalten. Der große Vorteil der Stücklöhnung des Werkführers liegt darin, daß sie einen Ansporn gibt, der eine dauernde Überwachung des Werkführers durch seinen Unternehmer überflüssig macht. Anderseits kann dieser Ansporn den Arbeitsaufseher leicht dazu verleiten, seine Aufgabe zu überbieten und seine eigenen pekuniären Interessen dadurch zu fördern, daß er an die ihm unterstellten Arbeiter so hohe Ansprüche stellt, daß ihr Wohlergehen darunter leiden muß. Es kann daher nicht überraschen, daß die Arbeiter alle Arten des Werkführer-Stücklohns mit Mißtrauen betrachten. Die Ursachen dieser Abneigung, die sich hauptsächlich gegen das System des „Subkontrakts" richtet, werden in den folgenden Kapiteln so eingehend behandelt werden, die sich mit diesem System und dem „Schwitzsystem" befassen, daß eine weitere Erörterung hier nicht nötig erscheint.

Vierzehntes Kapitel.

Das Zwischenmeistersystem.

Auf den vorhergehenden Seiten haben wir den Fall betrachtet, in welchem eine Gruppe von Personen, die alle von demselben Meister direkt angestellt sind, unter dem Kontraktsystem arbeitet. Die Eigenart dieses Systems besteht, wie wir gesehen haben, darin, daß der Vorarbeiter der Gruppe als Vergütung die Differenz (oder einen Teil dieser Differenz) erhält, die sich ergibt, wenn man von der Pauschalsumme, die als Preis für ein bestimmtes Arbeitsquantum vereinbart ist, die Gesamtsumme der Löhne, welche den dem Werkführer unterstellten Arbeitern gezahlt sind, abzieht. Der Betrag, den der Vorarbeiter empfängt, ist der Stückarbeit-Entgelt für seine Tätigkeit, die in den meisten Fällen teilweise in von ihm selbst geleisteter Handarbeit, regelmäßig aber in der Aufsicht besteht, die er über die Arbeit seiner Untergebenen ausübt. Das Wesen des Entgelts, den der Vormann einer in Kontraktarbeit beschäftigten Gruppe erhält, ist dem des Unternehmergewinns sehr ähnlich, von dem er sich nur in der Beziehung unterscheidet, daß man nur insofern von Unternehmergewinn reden kann, als er sich aus der Beschäftigung der von ihm angestellten Arbeiter ergibt. Bei dem System der Kontraktarbeit stehen die Arbeiter aber nicht in dem Dienst des Vorarbeiters der Kontraktgruppe, sondern in dem desselben Meisters, der auch den Vorarbeiter angestellt hat. Diese Bemerkung gilt auch für die Arbeiter, die unter der Aufsicht eines

Stückmeisters beschäftigt werden. Der Unterschied zwischen einem „Kontraktor" oder einem in Stückarbeit beschäftigten Werkführer auf der einen Seite und einem „Subkontraktor" auf der anderen besteht darin, daß der Kontraktor wie der Stückarbeiter keine Unternehmer sind, während der Subkontraktor den Charakter des Unternehmers trägt. Er ist tatsächlich ein „Subunternehmer", der unter einem übergeordneten Unternehmer arbeitet.

Die früheste kritische Würdigung des Systems des Subkontrakts, die dem Verfasser bekannt geworden ist, findet sich in McCullochs Treatise on Wages (S. 70, 71). Indem McCulloch den Subkontraktor, der die Ausführung eines bestimmten Arbeitsquantums gegen einen festen Preis übernimmt, charakterisiert, bemerkt er, daß „es sein Bestreben ist, seine Arbeitsaufgabe so schnell wie möglich zu lösen und seinen Gewinn als ein Mittel zur Ausdehnung seines Geschäftes zu verwenden. In dieser Weise steigt er allmählich auf der Stufenleiter der Gesellschaft empor, bis er nicht mehr mit eigner Hand zu arbeiten braucht, ein Kontraktor großen Stils geworden ist, oder sich einer anderen Beschäftigung zuwendet. Die Ausbildung und die Erfahrung, die er erworben hat, und die Gewohnheiten, die er angenommen hat, müssen offenbar einen wachsamen und strengen Meister aus ihm machen. Auf die angedeutete Weise ist die Grundlage von vielen Tausenden mittleren und von sehr vielen großen Vermögen geschaffen worden. Es ist in der Tat der breiteste, bequemste und der sicherste der mannigfachen Wege, auf denen fleißige, kluge und sparsame Personen aus den Niederungen der Armut zu den Höhen der Wohlhabenheit und des Reichtums gelangen können. Diejenigen, welche sich auf diese Weise emporarbeiten, können im vollen Sinne des Wortes die Schmiede ihres eigenen Glückes genannt werden. Sie haben dem Interesse oder der Gunst, die ihnen Fremde widmeten, oder unerlaubten Mitteln nichts zu verdanken. Ursprünglich standen sie auf dem gleichen Niveau wie ihre Mitarbeiter und sie sind darüber emporgestiegen infolge der verständigen Betätigung der ihnen allen gemeinsamen Talente."

Diese außerordentlich günstige Beurteilung der Subkontraktarbeit seitens McCullochs stimmt in jeder Beziehung mit den Ansichten überein, die Professor Cairnes in einem Artikel ausgesprochen hat, der im Jahre 1865 in Macmillans Magazine (Bd. XI S. 181—190) unter dem Titel „Co-operation in the Slate Quarries of North Wales" (genossenschaftliche Arbeit in den Schiefersteinbrüchen von Nordwales) erschienen ist[1]. Er machte in diesem Artikel auf „eine besondere Art genossenschaftlicher Organisation aufmerksam, die in einigen großen Industrien Englands durchweg besteht" und die unter der Bezeichnung „Kontraktsystem" bekannt ist. Dieses System ist, wie wir sehen werden, mit dem in diesem Kapitel behandelten, dem Subkontrakt, identisch.

„Die Schicht des Schieferbruchs, der bearbeitet werden soll, wird in sorgfältig abgegrenzten Teilen nach Vereinbarung eben so vielen kleinen Teilhaberschaften übergeben, die gewöhnlich aus drei oder vier Arbeitern bestehen. Diese Teilhaberschaften ‚kontrahieren', Schiefer zu finden und zwar jede einzelne aus dem ihr angewiesenen Teil des Bruchs; sie erhalten je nach Größe und Gestalt des Bruchs eine bestimmte Summe pro Tausend."

Die Leute, welche die Kontrakte abschließen, sind „die älteren, erfahreneren und besser gestellten", während „die übrigen als Arbeiter gegen festen Lohn von ihnen beschäftigt werden".

„Das in dem Unternehmen verwendete Kapital wird hauptsächlich von den Eigentümern oder Pächtern des Steinbruchs, aber ein Teil des Kapitals wird auch von den „Konkraktoren" gestellt. So liefern jene die größeren und kostspieligen Maschinen, wie die Bahnen, Wagen, Dampfmaschinen, Pumpen, Schiefersägen und Hobel usw., während diese die kleineren Werkzeuge und das Pulver, das zum Sprengen gebraucht wird, liefern."

Professor Cairnes bemerkt, daß sich als Ergebnis dieser nützlichen Einrichtung eine befriedigende Lage der Arbeiter heraus-

[1] Abgedruckt in seinem Essays on Political Economy, S. 166—186.

gestellt hat. Er führt den Fall eines Arbeiters an, „der 80 bis 100 £. im Jahre, unabhängig von seinen laufenden Einnahmen, als Zinsen des von ihm ersparten und angelegten Kapitals bezog, während das Einkommen der „Kontraktoren im Durchschnitt ungefähr 5 £. monatlich betrug." Dabei ist zu beachten, daß alle Arbeiter die gleiche Gelegenheit haben, in die Stellung eines „Kontraktors" aufzusteigen. Daraus entspringt ein „Verhältnis, das die ganze Organisation mit seinem durchaus gesunden Einfluß durchdringt" [1].

Ein Zeitgenosse von Cairnes mit eben so großer Sympathie für die Forderungen der Arbeiter ist Thornton, der auf die nützlichen Wirkungen hinweist, die der Subkontrakt auf die technische Erziehung ausübt.

„Wenn ein besserer Arbeiter, wie es in einzelnen Gewerben gebräuchlich ist, von seinen Unternehmern einen Subkontrakt für die Ausführung einer bestimmten Arbeit übernimmt, so verbindet er sich gewöhnlich mit einigen untergeordneten Arbeitern, Lehrlingen und anderen. Es liegt in seinem Interesse, sie in ihrem Berufe anzuleiten, statt, wie es bei Lehrlingen gewöhnlich der Fall ist, es ihnen zu überlassen, die Gelegenheit der Ausbildung sich selbst zu suchen" (on Labour S. 316).

Eine andere hervorragende, autoritative Persönlichkeit, die eine umfassende Kenntnis der praktischen Einzelheiten der Arbeitsorganisation besaß, Lord Brassey, rühmt das hier betrachtete System in den gleichen Ausdrücken wie Professor Cairnes.

Lord Brassey erzählt uns, daß „jeder Durchstich, jede Brücke, jeder Tunnel, Erddamm und jedes Stationsgebäude auf einer langen Eisenbahnlinie von einem oder mehreren besonderen Subkontraktoren ausgeführt wurden" [2], und daß in seines Vaters Geschäft „die ganze Arbeit, so weit wie möglich, im Subkontrakt getan wurde, was dasselbe ist wie Stückarbeit in etwas größerem

[1] Vgl. die Zeugenaussage vor der Arbeitskommission, Gruppe A, Bd. II S. 5—9, 18—20.

[2] Lectures on the Labour Question, S. 137.

Maßstabe. Selbst das Gerüst für den Bau einer eisernen Brücke, wie die über den Severn bei Colebrook Dale von 200 Fuß Spannweite, war im Subkontrakt errichtet worden; und dasselbe Verfahren war bei der Aushöhlung von Schächten und anliegenden Tunnelstrecken zur Anwendung gekommen. Die Bezahlung nach dem Stück ist ebenso vorteilhaft für den Meister wie für den Arbeiter"[1]. Mr. Denny, der Schiffbauer, zeigte sich in einem Vortrage als eifriger Befürworter des Subkontrakt-Systems. Er erwähnt die Arbeitergruppen, „die auf einer Werft mit den größeren Arbeiten betraut waren, wie die Panzerung oder Herstellung eines ganzen Schiffsgerippes, und die von einem oder mehreren überlegenen Leuten geleitet und bezahlt wurden . . . Man findet regelmäßig, daß solche Leute ihren Arbeitern einen weit höheren Lohnsatz als die Firma zahlten"[2]. Dieser Umstand wird daraus erklärt, daß „sie die tüchtigsten Leute auswählen und daß sie diesen, weil sie ihren Wert kennen, Löhne zahlen können, die hoch genug sind, um sie zur Anspannung ihrer besten Kräfte zu bewegen"[3].

Die rühmenden Worte, die dem System des Subkontrakts von Nationalökonomen und Sozialreformern wie Cairnes und Thornton und von praktischen Geschäftsleuten wie Denny und Lord Brassey gewidmet worden sind, überraschen um so mehr, wenn wir bedenken, daß es dasselbe Arbeitsverhältnis ist, das unter dem Schimpfnamen „Schwitzsystem" in letzter Zeit die öffentliche Entrüstung in hohem Grade erregt und den Gegenstand

[1] Work and Wages, S. 264, 265: vgl. Life and Labours of Mr. Brassey von Sir Arthur Helps, S. 41—50.

[2] Worth of Wages. S. 18. In dem oben erwähnten Brief, der einige Jahre nach der Veröffentlichung dieses Vortrages geschrieben war, schränkt Mr. Denny sein Lob des Subkontrakts ein, indem er zugibt, daß gelegentlich Fälle vorkommen, in denen Subkontraktoren „ihre Arbeiter entweder absichtlich oder unabsichtlich mit Härte behandeln" (Life of William Denny von A. B. Bruce, S. 113).

[3] „Wir wissen, daß Subkontraktoren oft angemessenere Löhne zahlen als der Hauptkontraktor, weil sie ihre Leute besser kennen und mehr Arbeit von ihnen bekommen können" (Contemporary Socialism von John Rae, 2. Aufl., S. 432: vgl. Report on Co-operative Contracts, 1896, S. 57).

einer Untersuchung seitens einer besonderen Kommission des Oberhauses gebildet hat. Es kann an dieser Stelle nicht daran gedacht werden, auch nur einen Überblick über den gewaltigen Umfang der Zeugenaussagen zu geben, die diese Kommission aufgenommen hat und die in fünf dicken Blaubüchern, deren Inhalt die Antworten auf fast 33000 Fragen bilden, veröffentlicht sind. Ein Punkt aber, der sich auf den Gegenstand dieses Kapitels — das Verhältnis des Subkontrakts zu der Art des Entgelts gewerblicher Arbeit — bezieht, muß wenigstens der Beachtung des Lesers unterbreitet werden. Der Charakter der Untersuchung, die diese Kommission vornahm, bedingte es, daß alle Fälle des Subkontrakts, in welchen keine Beschwerden von den Arbeitern erhoben wurden, davon ausgeschlossen waren. Aus den Zeugenaussagen, die die Kommission des Oberhauses aufgenommen hat, geht es aber doch mit genügender Klarheit hervor, daß die Arbeiter des Subkontraktors nicht immer gleichmäßig jener Art und jenem Grad der Bedrückung ausgesetzt sind, die man als „Schwitzerei" bezeichnet hat.

Daß der Verdienst vieler Arbeiter, die von Subkontraktoren beschäftigt werden, sehr niedrig ist, und daß sie, um Leib und Seele zusammenzuhalten, nach der Aussage eines Zeugen „alle Stunden, die Gott gibt" arbeiten müssen, wird durch die Untersuchung dieser Kommission ausreichend bewiesen. So arbeitet in Ost-London Frau Killick von 6 Uhr morgens bis 8 Uhr abends und verdient keinen ganzen Schilling den Tag. Frau Hayes, eine Hafenarbeiterin, arbeitet mit ihrer Tochter von 8 Uhr morgens bis 10 oder 11 abends; die beiden verdienen 5 sh. 6 d. die Woche. Frau Casey, eine Hembennäherin, beginnt zwischen 7 und 8 Uhr morgens und muß bisweilen bis 11 Uhr abends arbeiten. Frau Libble, die an derselben Arbeit oft länger sitzt, verdient 5 bis 7 sh. die Woche, abzüglich 9 d. für Garn und 2 sh. 6 d. als Miete ihrer Nähmaschine. Frau Attenell, auch Hembennäherin, arbeitet von 7 Uhr morgens bis 8 Uhr abends und berechnet, daß ihr nicht mehr als 6 d. den Tag bleiben, nachdem sie ihre Miete und Heizung bezahlt hat.

Frau Glazier kann durch Hemdenarbeit nicht ganz 4½ d. den Tag verdienen. Es gibt nichts Elenderes als die Lage dieser Frauen, die sämtlich Witwen sind, oder deren Männer entweder dauernd erwerbsunfähig oder häufig beschäftigungslos sind. Selbst wenn wir ganz von der Art ihrer Tätigkeit absehen, so ist doch zu beachten, daß keine von ihnen ihrer Lage nach erwarten kann, einen genügenden Unterhalt durch ihre Arbeit zu erwerben. Frau Killick arbeitete in der Zwischenzeit, die die ständige Wartung ihres kranken Mannes und drei kleiner Kinder übrig ließ. Frau Hayes hat zwei Kinder zu Hause und ist, wie die eine Tochter, die ihr hilft, schwächlich und kränklich. Frau Casey hat kleine Kinder (deren Zahl nicht angegeben ist) zu besorgen. Frau Liddle ist eine Anfängerin in ihrem Berufe, hat ihre Haushaltspflichten zu erfüllen und sagt: „Wenn ich das kleine Kind in einem Hort unterbringen könnte und täglich regelmäßige Arbeit hätte, so könnte ich 12 sh. in der Woche verdienen". Die Lage der Frau Attenell gleicht derjenigen der Frau Casey. Frau Glazier leidet an schwachen Augen.

Dagegen lassen die Aussagen dreier Zeuginnen deutlich erkennen, daß Frauen, die von Subkontraktoren beschäftigt werden, selbst in dem überfüllten Whitechapel einen guten Verdienst machen können. Die notwendige Voraussetzung ist aber immer, daß diese Frauen Arbeiten verrichten können, die qualifizierter sind, als es die erwähnten Armen vermögen, die alle an Arbeiten niedrigster Art beschäftigt sind. Gashion, eine Knopflocharbeiterin, die von einem subkontrahierenden Schneider (Mark Moses) beschäftigt war, machte in dem Kommissionszimmer unter Aufsicht des Sekretärs vier Knopflöcher in 13½ Minuten und verdiente demnach 9 d. die Stunde. Diese Arbeiterin (die, wie ich weiß, sehr gewandt ist) sagte aus, daß ihre Arbeitsstunden die durch das Fabrikgesetz bestimmten sind, und daß sie 26 sh. in der Woche verdient, daß sie gewöhnlich mehr als 4 sh. den Tag verdienen kann (abzüglich 20 % für Garn). Jane Lessions, eine Maschinennäherin, die auch für Mark Moses arbeitet, erklärte, daß sie 4 sh. 4 d. den Tag verdiente;

im Durchschnitt arbeitet sie 4 bis 4½ Tage in der Woche. Annie Lessions, eine Hefterin, die für einen anderen Subkontraktor tätig ist, arbeitet während derselben Stunden wie die beiden letzten Zeuginnen und verdient 4 sh. den Tag; sie arbeitet regelmäßig ungefähr 4 Tage in der Woche. Kann man behaupten, daß Frauen, die so gestellt sind wie die Knopflocharbeiterin, die Maschinennäherin und die Hefterin, „ausgeschwitzt" werden?

Wenn wir jetzt die Lage der männlichen Arbeiter, die von den Subkontraktoren Londons beschäftigt werden, betrachten, so finden wir wieder, daß die der ungelernten Arbeiter über alle Begriffe elend, während die der gelernten keineswegs beklagenswert ist. Zum Beispiel wählen wir das Schuhgewerbe. Die dieses Gewerbe betreffenden Aussagen beziehen sich auf Verhältnisse, die nicht mehr bestehen. Der Streik im April 1890 hat zum großen Teil die Heimarbeit und den Subkontrakt beseitigt, wenigstens so weit das „Leistenschneiden" und das „Fertigmachen" in Betracht kommen[1]. Der Teil der Schuhmacherei, der die wenigste Geschicklichkeit erfordert, ist das „Fertigmachen". Während das Fertigmachen der Schuhe besserer Qualität niemals den Subkontraktoren anvertraut wurde, wird das Fertigmachen der billigen Schuhe von den Subkontraktoren fast ganz den Ausländern überlassen. Diese Arbeit zerfällt in zwei Teile, wovon der eine, das „Zuschneiden", das eine größere Kunstfertigkeit voraussetzt, von den Subkontraktoren selbst getan wurde. Die Fertigmacher, welche die ungelernteste Arbeit, die es gibt, verrichten, gehören zu den bedauernswertesten Existenzen, die es in England, ja in der ganzen Welt gibt. Die Genesis der Schuhfertigmacher ergibt sich aus der Betrachtung des Falles Hirsch. Dieser Zeuge war in Rußland ein landwirtschaftlicher Arbeiter gewesen und war sechs

[1] Einen eingehenden Bericht über das Schuhgewerbe in Ost-London enthält der Artikel des Verfassers in Life and Labour of the People, herausgegeben von Charles Booth, Bd. I, 1. Aufl., S. 241—308; siehe auch Reports on the Volume and Effects of Recent Immigration, im Jahre 1894 von dem Arbeitsamt veröffentlicht, S. 67—94, 157—194.

Monate vor seinem Erscheinen vor der Kommission nach England gekommen. Er stellte sich „einem Landsmann“ (aus derselben russischen Stadt) vor, der selbst als Fertigmacher für einen Subkontraktor arbeitete. „Er (der Landsmann) gab mir die erste Woche nichts, aber er gab mir Essen, und er gab mir einen Schilling die zweite Woche mit Essen.“ Dann brachte es Hirsch auf 5 sh. die Woche und jetzt verdient er 8 sh.

„Ich fange Sonntag Morgen um 7 Uhr an und arbeite bis 10; und die anderen Tage beginne ich um 6 und arbeite auch durch bis 10, am Donnerstag aber arbeite ich bis 12 Uhr und am Freitag von 6 bis Sonnenuntergang.“

Wenn die gegenwärtige Lage dieses landwirtschaftlichen Arbeiters, der in einem fremden Lande Schuhfertigmacher wird, schon jammervoll ist, wie wird sich erst seine Zukunft gestalten? Die Wahrscheinlichkeit ist sehr groß, daß unter dem harten Druck dieser elenden Existenz seine Fähigkeiten vollständig verkümmern, und daß er daher niemals die größere Kunstfertigkeit, die das Zuschneiden erfordert, sich aneignen wird. Niemals kann er dann hoffen, es auf mehr als $3^1/_2$ d. die Stunde zu bringen, wobei noch zu beachten ist, daß die Beschäftigung im Schuhgewerbe sehr unregelmäßig ist. Sein durchschnittlicher Wochenverdienst wird wahrscheinlich niemals den des Salomon Rosenberg übersteigen, der folgendes aussagte: „Der Durchschnittsverdienst ist, auf das Jahr berechnet, 15 sh. die Woche, und dann muß ich 6 sh. 6 d. wöchentliche Miete, 1 sh. 3 d. die Woche für Licht, 1 sh. 3 d. die Woche für Heizung, dann muß ich 6 d. die Woche für den Schulunterricht meiner sechs Kinder bezahlen, insgesamt also 9 sh. 6 d. die Woche. Es bleiben mir also nur 6 sh. die Woche, um sieben Kinder oder neun Familienmitglieder zu erhalten.“

Rosenberg war ein „Professor“ in Polen, ehe er mit 10 sh. in der Tasche im Jahre 1870 nach England kam. Dieser Mann, den ich als fleißigen und zuverlässigen Arbeiter kenne, wurde fraglos ausgeschwitzt. Anderseits enthalten die Zeugenaussagen Mitteilungen über die Lage anderer Personen — z. B. gelernter

Arbeiter in dem Schneidergewerbe —, die auch für Subkontraktoren arbeiten, die keineswegs so beklagenswert ist, wie die dieses typischen Schuhfertigmachers.

Um noch einmal auf Mark Moses zurückzukommen, den Mr. Burnett als „ein typisches Beispiel der Schwitzer in Ost-London" bezeichnet und von dem er sagt, daß „er nicht erstklassige Arbeit macht, obschon er seinen Leuten gute Bedingungen gewährt." Dieser Subkontraktor beschäftigte nach Mr. Burnett „in einer großen, gut ausgestatteten Werkstätte" folgende Arbeiter: Einen Schneider zu 8 sh. 6 d. den Tag, 5 Fertigmacher (zu 6 sh., 5 sh. 6 d., 5 sh., 4 sh. 6 d. und 3 sh. 6 d. den Tag), 7 Maschinenarbeiter (1 zu 8 sh., 1 zu 7 sh. 6 d., 1 zu 5 sh. 6 d., 2 zu 4 sh 6 d. und einen zu 4 sh. den Tag), 4 Bügler (zu 8 sh., 7 sh., 5 sh. und 4 sh. den Tag). Mark Moses findet regelmäßige Beschäftigung für seine Leute während fünf Tagen in der Woche. Diese Angabe stimmt mit der Zeugenaussage eines anderen Subkontraktors überein, der im Auftrage des Beamten-Warenhauses arbeiten läßt und mit der von Mr. Burnett gemachten Beobachtung, daß die größeren Subkontraktoren „gute und regelmäßige Arbeit" haben. Soweit die Vergütung der Arbeit in Betracht kommt, kann man gewiß nicht behaupten, daß die Arbeiter des Mark Moses und anderer Subkontraktoren derselben oder einer höheren Kategorie ausgeschwitzt werden. Wolf Zeitlin, der Sekretär des jüdischen Zweigvereins der Amalgamated Society of Tailors, sagt: „Die Maschinenarbeiter und Bügler werden gut bezahlt; sie bekommen 7 sh. oder 8 sh. den Tag". Ein anderer Maschinenarbeiter, der früher Vorsitzender der London Tailors' Machinist Society gewesen war, sagte der Komission, daß sein Lohn 9 sh. den Tag betrage, daß dieser Lohn durchaus keine Ausnahme sei, und daß Freunde von ihm 16 sh. verdienten. Dabei sind die Arbeitsstunden selbst in einer sonst gut geordneten Werkstätte wie die des Mark Moses viel länger als recht und billig ist; denn sein Schneider arbeitet 13½ und seine übrigen männlichen Arbeiter 13 Stunden den Tag. In dieser wichtigen Beziehung besteht

das Schwitzsystem als Überarbeit in den Werkstätten aller in Ostend subkontrahierenden Schneider ohne Ausnahme.

Die große Mehrzahl der Subkontraktoren des hauptstädtischen Schneidergewerbes wohnen in Ost-London. In dem Westend findet sich das Beispiel eines Subkontraktors, der seinem schlechtesten Arbeiter 2 £. 5 sh. und seinem besten 2 £. 17 sh. die Woche bezahlt; seine Arbeitsstunden sind, wie nachgewiesen, von 8 ½ Uhr morgens bis 8 Uhr abends mit einem halben Feiertag am Sonnabend; die Einrichtung der Werkstätte ist vortrefflich. Es ist kaum einzusehen, wie die Arbeiter dieses Subkontraktors als Schwitzobjekte bezeichnet werden können. Ein anderer subkontrahierender Schneider gibt allerdings zu, daß er seine Arbeiter 12 bis 14 Stunden am Tage beschäftigt; und ich bin geneigt, anzunehmen, daß ein großer Teil der in den Werkstätten dieser Westend-Subkontraktoren beschäftigten Arbeiter jedenfalls durch Überarbeit fraglos ausgeschwitzt wird.

Wenn wir uns von Whitechapel und dem Westend nach dem östlichen Teil der Hauptstadt wenden (einschließlich eines großen Teils von Hockney, Bethnal Green, Mile End, Old For und Bow, wo Subkontraktoren, die mit Schneiderei und vielen anderen Gewerben beschäftigt sind, äußerst zahlreich sind), so folgen wir dem Bericht des Fabrikinspektors Mr. Bowling, der bemerkt: „In den Gewerben, die in meinem Bezirk die Arbeit in Kontrakt ausgeben, zeigen die Tatsachen, soweit ich sie ermitteln konnte, daß, dem üblichen Lohnsatz entsprechend, jede Art gelernter Arbeit angemessen vergütet wird, während ungelernte Arbeit in vielen Fällen schlecht bezahlt wird; indessen ob die der ungelernten Arbeit gewährte Vergütung genügt, d. h. im Verhältnis zu der dafür geleisteten Arbeit, ist eine schwer zu entscheidende Frage. Die hauptsächlichste Ursache der niedrigen Löhne ist in der Größe des Angebots ungelernter Arbeit zu suchen, die die Nachfrage weit überragt, und meiner Ansicht nach wird dieser Überfluß an ungelernter Arbeit mehr durch leichtfertige Wohltätigkeit und städtische Stiftungen hervorgerufen als durch andere Ursachen. Ich erinnere mich eines Falles, in dem der Familienvater erwerbs-

unfähig war und die Pflege und Wartung von Frau und Töchtern erforderte. Sie konnten keine weiten Wege machen, um sich Arbeit zu holen, ein Kontraktor aber hatte sich in ihrer Nähe etabliert, und von diesem erhielten Mutter und Töchter so viel Arbeit, daß sie 27 sh. die Woche verdienten; daneben konnten sie ihren häuslichen Pflichten nachgehen. Der Haushalt war in bester Ordnung und die Mädchen sahen gesund und kräftig aus. Ich erwähne diesen Fall nur deshalb, weil ich glaube, daß in meinem Bezirk, der von den großen Warenhäusern weiter abliegt, als derjenige Mr. Lakemanns (der Zentralbezirk), der Kontraktor oft eine nützliche und wohltätige Person ist."

Aber erst wenn wir London mit seiner dichten Bevölkerung und seinem großen Angebot billiger weiblicher und ausländischer Arbeit verlassen, begnen wir der weniger abstoßenden Form des Subkontrakts. In Liverpool sind die Werkstätten-Einrichtungen vieler subkontrahierender Schneider durchaus einwandfrei. „Die Arbeitszeit", schreibt der Fabrikinspektor, „beginnt in den Schwitzwerkstätten fast allgemein um 8 Uhr morgens und endet um 8 Uhr abends mit einer einstündigen Mittagspause und einer halbstündigen Vesperpause. Am Freitag wird vielfach Überzeit gearbeitet". Dieser Fabrikinspektor hat auch Lohntabellen aufgestellt, nach welchen die Bügler 7 sh. oder 7 sh. 6 d. und gute Maschinennäherinnen 3 sh. bis 4 sh. den Tag verdienen. Mr. Burnett (siehe Appendix O, Report Bd. IV.) fand, daß in Leeds die Subkontraktoren einen größeren Betrieb haben. „Auf jeden Meister kommen im Durchschnitt 20 bis 30 Maschinen". Einige sind „kapitalkräftige Leute, die ihre Nähmaschinen durch Motoren treiben lassen." Mr. Burnett fügt hinzu, daß „die Arbeit meistens in geräumigen, reinlichen und gut ventilierten Werkstätten und unter Aufsicht der Fabrikinspektoren vor sich geht". Die Arbeitszeit des Vorarbeiters (fixer) beträgt 11 1/2 Stunden des Tages, die der übrigen Arbeiter 10 1/2 Stunden. Überzeit ist selbst in der Hochsaison sehr selten. Ein Subkontraktor aus Leeds erklärte vor der Kommission, daß seine Schneider 30 bis 36 sh., seine Bügler

33 bis 38 sh. seine Hilfsbügler 24 sh., seine Maschinennäher 33 bis 42 sh. und seine Maschinennäherinnen 15 bis 32 sh. in der Woche verdienen; und ein Blick auf die von Mr. Burnett zusammengestellten Zahlen zeigt, daß der Lohn, der von Subkontraktoren tüchtigen Arbeitern gezahlt wird, mindestens 6 bis 8 sh. den Tag beträgt, während die Frauen mindestens 4 bis 5 sh. den Tag erhalten. Eine Arbeiterin, die für einen der „Zwischenmeister" in Leeds tätig ist, sagte der Kommission, daß diese Subkontraktoren „besser zahlen als die Fabrikanten[1]." Der Fabrikinspektor des Bezirks Leeds erklärte rundweg, daß die dortige Industrie das Schwitzsystem nicht kenne[2].

Um die Geduld des Lesers nicht zu sehr auf die Probe zu stellen, will ich auf die übrigen Zeugenaussagen, welche Material über das Schneidergewerbe in allen Provinzen enthalten, nicht näher eingehen. Ich will daher nur noch folgende Einzelheiten erwähnen: In einem Bericht des Fabrikinspektors Tinker über

---

[1] Über die Löhne der Schneiderinnen, die von Fabrikanten in Leeds beschäftigt werden, vgl. man einen Artikel von Clara E. Collet im Economic Journal, September 1891. Ein Vergleich der in diesem Artikel enthaltenen Zahlen mit denen des Berichts von Burnett zeigt, daß Frauen mindestens ebenso hohe Tagelöhne in den Werkstätten der Subkontraktoren wie in denen der Fabrikanten verdienen können. Vielleicht leisten die Frauen mehr für denselben Lohn, wenn sie für einen Subkontraktor arbeiten, und sie leiden in diesem Falle mehr unter der Unregelmäßigkeit der Arbeitsgelegenheit. In Ost-London traf ich eine große Firma, die einen Teil ihrer Hosenarbeit einem Subkontraktor übergab (der über 100 Personen beschäftigte, die zum Teil in einer vortrefflich eingerichteten, mit Motorkraft versehenen Fabrik, zum Teil in ihren Wohnungen arbeiteten); die Frauen erklärten, daß sie lieber für diesen Subkontraktor als direkt für die Firma arbeiteten und daß sie in jenem Fall mehr Geld verdienten.

[2] Miß Collet bemerkt: „Der Titel des Berichts von Mr. Burnett (‚Über das Schwitzsystem in Leeds') ist irreführend. Es besteht ein System in Leeds, aber es ist kein Schwitzsystem (Economic Journal, September 1891, S. 469). Das System in Leeds ist natürlich dasselbe wie das in Whitechapel usw. — das System des Subkontrakts." — Eine spätere Schilderung der in den Werkstätten der Subkontraktoren von Leeds herrschenden Zustände findet sich in dem Bericht, den Miß Collet als Arbeitskorrespondentin des Handelsamts verfaßt hat: siehe Reports on the Volume and Effects of Recent Immigration, 1894, S. 116—122.

die Subkontraktoren im Schneidergewerbe von Birmingham heißt es: „Ich glaube nicht, daß es in einer Stadt Englands ein Gewerbe gibt, in dem die Löhne höher sind und wo die Arbeiter sich in so günstiger Lage befinden. Beschwerden kommen nicht vor.“ Einer dieser Subkontraktoren Birminghams teilte der Kommission mit, daß seine sämtlichen Arbeiter (ausschließlich der Lehrlinge) 6 sh. den Tag verdienten, daß sie regelmäßig 5 Tage in der Woche beschäftigt wären und daß ihre Arbeitszeit von 8 Uhr morgens bis 8 Uhr abends mit einer einstündigen Mittagspause und einer halbstündigen Vesperpause dauerte. In Glasgow kann ein tüchtiger Arbeiter bei einem Subkontraktor $7\frac{1}{2}$ d. die Stunde verdienen, und tüchtige Maschinennäherinnen erhalten 5 sh. den Tag. Über Bristol und Stroud, wo es viele subkontrahierende Schneider gibt, schreibt der Fabrikinspektor: „Sie bezahlten ihren Arbeitern gute Löhne und zwar mehr als den üblichen Lohnsatz. Ich fand ihre Werkstätten in gutem Zustand.“ Die Arbeitsstunden sind die, welche das Fabrikgesetz vorgeschrieben hat. Ein anderer Inspektor bemerkt: „In Plymouth, Stonehouse und Devonport kommt es häufig vor, daß im Schneider- und Konfektionsgewerbe die Arbeit an einen Kontraktor oder Zwischenmeister ausgegeben wird, der die Ausführung übernimmt und die dazu nötigen Arbeiter zusammenbringt; ich habe aber keinen Fall gefunden, in welchem solche Arbeit ungenügend vergütet wurde, und die Werkstätten dieser Art sind im allgemeinen gut ventiliert und nicht überfüllt.“ Ein dritter Fabrikinspektor schreibt: „In Ziegeleien ist ist es üblich, daß der Werkführer Ziegelsteine gegen eine bestimmte Summe pro 1000 Stück herstellt, und daß er seine eigenen Arbeiter bezahlt; ich habe aber nie gehört, daß die Löhne dadurch in ungehöriger Weise gedrückt würden“.

Die obigen Ausführungen genügen, um selbst auf Grund der von der Kommission aufgenommenen Zeugenaussagen die Behauptung zu begründen, daß das Ausschwitzen der Arbeiter nicht notwendig mit dem Subkontrakt verbunden ist; aber es muß nochmals hervorgehoben werden, daß weit mehr Beispiele

der schwitzfreien Subkontrakte zur Kenntnis der Kommission gekommen wären, wenn sie ihre Untersuchung nicht so weit wie möglich auf solche Fälle des Subkontrakts beschränkt hätte, in welcher eine schlechte Behandlung der Arbeiter vorkommt. Als Beispiel hierfür mag das Verfahren angeführt werden, nach welchem das Subkontrakt-System in der Schuhindustrie untersucht wurde. Unter den zahlreichen Arbeitsverrichtungen, die zur Herstellung eines Schuhes gehören, gibt es drei, in welchen der Subkontrakt üblich ist, nämlich die Oberleder-Arbeit, das Leistenschneiden und das Fertigmachen. Beim Leistenschneiden wurden die Arbeiter, welche der Subkontraktor beschäftigt, in schlimmer Lage angetroffen, weit schlimmer aber war (wie schon bemerkt) die der Fertigmacher; von den Oberleder-Arbeitern wurde keine Klage über Bedrückung durch den Subkontraktor gehört. Während sich also über die Schwitzmeister in der Leistenarbeit einiges Material und sehr viel zur Belastung derjenigen, die mit dem Fertigmachen beschäftigt sind, anführen läßt, wurde kein Subkontraktor der Oberlederarbeit (deren es viele Hunderte in Hackney, Bethnal Green und anderen Teilen Ost-Londons gibt und noch weit mehr in den Provinzen) vor die Kommission geladen und nicht eine einzige von ihnen beschäftigte Person wurde zur Zeugenaussage aufgefordert. Diese Tatsache überrascht umsomehr, als die verschiedenen Personen, die über das Schuhgewerbe vernommen wurden, ausdrücklich darauf hinwiesen, daß der Subkontrakt in der Oberlederarbeit stark verbreitet sei.

Nach der Betrachtung des Materials, welches in den Zeugenaussagen vor der Oberhauskommission über Subkontraktarbeit enthalten ist, sollen die Beispiele noch erörtert werden, welche dem Verfasser selbst bei seinen Untersuchungen über verschiedene Probleme der Arbeiterfrage begegnet sind. Wir haben es hier allerdings nur mit gelegentlich aufgelesenen Fällen zu tun und es ist keineswegs beabsichtigt, eine erschöpfende Aufzählung derjenigen Gewerbe zu geben, in welchen der Subkontrakt üblich ist. Während man allgemein annimmt, daß der Subkontrakt eine eigenartige und verhältnismäßig seltene Form gewerblicher Organisation

sei, bin ich durch Beobachtung der Tatsachen zu der Überzeugung gelangt, daß das System des Subkontrakts in allen Zweigen der englischen Industrie so weit verbreitet ist, daß jeder Versuch, eine erschöpfende Aufzählung der Gewerbe, in welchen es besteht, an dieser Stelle zu geben, unausführbar ist.

Während meiner Untersuchung über das Schuhgewerbe traf ich eine große Zahl Subkontraktoren in verschiedenen Teilen des in Frage kommenden Bezirks. Ich fand, daß die Oberlederarbeit der auf Bestellung angefertigten Schuhe im handwerksmäßigen Kleinbetrieb gewöhnlich von Zurichtern besorgt wird, von denen viele Maschinennäherinnen beschäftigen, die aber sicher diese Frauen nicht ausschwitzen. In dem Großbetrieb wird der größte Teil der Oberlederarbeit durch Arbeiter hergestellt, die in kleinen Werkstätten von Subkontraktoren beschäftigt werden, die man aber nie der Schwitzerei beschuldigt hat[1]. In der Pantoffelfabrikation werden zwar zur Herstellung der billigeren Waren (z. B. bei der Leistenarbeit und dem Fertigmachen) Ausländer unter Subkontraktoren verwendet. Diese Arbeiter sind ebenso wie ihre Meister während unglaublich langer Arbeitszeit gegen äußerst kargen Lohn beschäftigt. Die Knaben und Mädchen dagegen, die zum Nähen von englischen Arbeitern, welche die besseren handgenähten Waren anfertigen, angestellt sind, werden in jeder Beziehung gut behandelt. Mir sind auch Hausindustrielle bekannt geworden (die die Stiefel vollständig herstellen), gegen die der Vorwurf der Schwitzerei unmöglich gemacht werden kann. Mr. K. Mc Crae, der Sekretär der Amalgamated Society of Boot and Shoe Makers, schrieb mir (1888) über diese Subkontraktoren: „Diese Zwischenmeister arbeiten für große Geschäftshäuser. Sie übernehmen die Arbeit in großer Menge und machen sie ganz fertig. Diese Zwischenmeister bezahlen

[1] Über diese Oberlederarbeiter vgl. man den Annual Report of H. M., Chief Inspector of Factories and Workshops, für 1887, S. 101—103, wo besonders die Bemerkungen Mr. Lakemans, des ältesten hauptstädtischen Inspektors, über das sehr geringe Einkommen dieser Subkontraktoren zu beachten sind. Ein Fall, in welchem Oberlederarbeiter unter einem Stückmeister arbeiten, ist oben erwähnt worden.

sämtlich die vollen Löhne der Liste, die mit den ersten Häusern Westends vereinbart sind. Beschwerden über die Behandlung ihrer Leute kommen nicht vor. Ich glaube, daß diese Zwischenmeister von den Verlegern schlecht bezahlt werden und keinen großen Gewinn machen."

In dem Buchdruckergewerbe (wie mir Mr. C. J. Dummond, der damalige Sekretär der London Society of Compositors in demselben Jahre schrieb) „werden Wochenschriften häufig von Mitgliedern des Gewerkvereins ‚gepachtet', und der Pächter zahlt den vollen Gewerkvereinslohn den von ihm beschäftigten Setzern. In solchem Falle übernimmt der Pächter die Zeitung von dem Eigentümer gegen einen festen Preis, stellt seine eigenen Setzer an und bezahlt sie selbst, während der Eigentümer die an seiner Zeitung arbeitenden Leute gar nicht kennt. So sind z. B. Lloyd's Newspaper. The Illustrated London News und The Graphic verpachtet, und die mit dem Druck beschäftigten Setzer sind sämtlich Mitglieder des Gewerkvereins". Würde es zutreffen, in diesem Falle zu behaupten, daß die von den Pächtern beschäftigten Setzer von diesen Subkontraktoren ausgeschwitzt werden?[1]

Da ich die Arten des Arbeitsentgelts in der Eisenindustrie studieren wollte, besuchte ich einige große Eisenwerke in den Midlands, die einer seit langer Zeit bestehenden Gesellschaft gehören, die beinahe 10000 Leute beschäftigt. An der Bureautür war die Mitteilung angeschlagen, daß „Kontraktoren kleines Geld erhalten können, um ihre Leute damit zu bezahlen". Ich fand, daß hier, wie in den meisten Betrieben derselben Art, fast sämtliche Arbeiten, wie mir mitgeteilt wurde, unter dem Subkontrakt-System ausgeführt wurden. Die Puddler beschäftigen ihre eigenen „Unterarbeiter". Die Zänger, die Walzer, die Säger — sie alle beschäftigen ihre eigenen Hilfskräfte, deren Zahl von 1 bis 4 schwankte. Die Blechhütte stand unter einem Subkontraktor, der 6 Arbeiter angestellt hatte; der Hämmerer beschäftigte 3; die 13 Eisengießer arbeiteten unter einem Sub-

[1] Die Pacht in der Buchdruckerei ist, seitdem obiger Brief geschrieben wurde, immer seltener geworden, und sie gehört jetzt, wenigstens soweit London in Betracht kommt, vollständig der Vergangenheit an.

kontraktor[1]. Subkontraktoren schütteten die Kohle ein und entfernten die Asche. In den anderen Abteilungen wurden sie zu anderen Arbeiten verwendet. Als ich in ein Bergwerk hineinfuhr, das der Gesellschaft Kohlen und Eisenerze liefert, fand ich, daß jeder der darin beschäftigten Häuer 3 bis 19 Tagelöhner und Knaben für sich arbeiten ließ[2], daß die Produkte an die Grubenöffnung von einer anderen Klasse Subkontraktoren und ihren Arbeitern gefördert wurden[3] und von dort wurden sie von den „Abnehmern", Subkontraktoren, die je 6 Arbeiter beschäftigen, in die Eisenbahnwagen geschafft. In dem Steinbruch, aus welchem das Kalkkarbonat zum Schmelzen gewonnen wird, wurde die Arbeit von Subkontraktoren in der von Professor Cairnes beschriebenen Weise betrieben.

Die Anwendung des Subkontrakts in der Fabrikation landwirtschaftlicher Werkzeuge wird erwähnt in Old World Question and New World Answers von D. Pidgeon, S. 283. In der Schiffbauindustrie ist der Subkontrakt sehr gebräuchlich und die damit verknüpften Vorteile sind von Mr. Denny aus Dumbarton in seinem schon angeführten Worth of Wages auseinandergesetzt, während die Nachteile in einem Vortrage von J. Lynch hervorgehoben sind (Report of Industrial Remuneration Conference, S. 114—116)[4].

---

[1] Siehe Report on Wages and Hours of Labour, 1894, S. 109.

[2] Siehe die Zeugenaussage vor der Arbeitskommission von Mr. T. Richards (Gruppe A, Bd. I S. 302, 303) und von Mr. J. P. White (ib. S. 377) und Report on Wages and Hours of Labour, 1894, S. 96, auch Daily Chronicle, 26. September 1893.

[3] Siehe Zeugenaussage vor der Arbeitskommission von Mr. W. Kerry (Gruppe A, Bd. I S. 445—449).

[4] Siehe auch den schon erwähnten Brief Mr. Dennys, oben S. 163 Anmerkung 2. Auf Schiffsbauwerften, die Subkontrakt anwenden, wird dem Besucher häufig gesagt, daß keine Arbeit im Subkontrakt verrichtet werde, und der Grund für diese Angabe ist der, daß alle Arbeiter in den Büchern der Firma geführt werden. Diese Tatsache ist aber von keiner Bedeutung. Der Vorarbeiter jeder Gruppe pflegt in solchem Falle der einzige zu sein, der seine Bezahlung von der Firma empfängt; er erhält eine Pauschalsumme, von welcher er, was ihm gutdünkt, seinen untergebenen Arbeitern abgibt, die er nach vollständig freiem Ermessen anstellen und entlassen kann.

Man wird kaum behaupten wollen, daß die Enquete, die die Oberhaus-Kommission über das Schwitzsystem anstellte, alle Spielarten umfaßte oder erschöpfend genug war, um einen klaren Einblick in das Wesen und die Wirksamkeit des Subkontrakts zu gewähren. Wenn es der Raum gestatten würde, so wäre es leicht, noch viele Beispiele des Subkontrakts aufzuzählen, die niemals zur Kenntnis der Oberhaus-Kommission gelangt sind. Ich erwähne nur folgende: Das Gedinge („buties") der Bergleute[1], dessen Wesen darin besteht, daß Subkontraktoren es übernehmen, einen großen Teil der Kohle zu fördern und alle dazu nötigen Arbeitsverrichtungen auszuführen und sie dem Bergwerksbesitzer gegen eine bestimmte Summe für die Tonne abzuliefern. Ferner die zahlreichen Subkontraktoren in allen Zweigen des Baugewerbes[2]; dann die in der Zementindustrie am Medway (wo das „Brennen" und „Zerreiben" durch Subkontrakt ausgeführt werden); dann die Bügler und Hefter in den Londoner Mäntelfabriken, die ihre eigenen Gehilfen bezahlen dürfen; dann die „Zeichengeber" in der Baumwollspinnerei Lancashires, die immer ihre „Anzwirner" anstellen und bezahlen, usw. fast ad infinitum[3].

Der Subkontrakt ist tatsächlich allgegenwärtig. Die Ideen aber, die während der Agitation gegen das Schwitzsystem einen so breiten Platz einnahmen, daß der Subkontrakt eine allgemeine und außerordentliche Bedrückung ausübe und das Elend zum Teil oder als Ganzes darauf zurückzuführen sei, daß die Ausgeschwitzten unter diesem verwerflichen System beschäftigt werden, sind in der Hauptsache unbegründet. Es ließ sich auch

---

Diese Arbeiter werden daher von dem Vorarbeiter und nicht von der Firma beschäftigt. Wir haben es hier offenbar mit dem Subkontrakt zu tun.

[1] Siehe die Zeugenaussage vor der Arbeitskommission von Mr. John Weir, Sekretär der Fife and Kinross Miners' Association (Gruppe A, Bd. I S. 221) und vgl. Labour Gazette, August 1895, S. 252.

[2] Subkontrakt im Baugewerbe wird in den Vereinigten Staaten „lumping" genannt, siehe New York Herald vom 1. April 1893.

[3] Über Subkontrakt in der Töpferei siehe the Economy of High Wages von J. Schoenhof, S. 187.

nicht erwarten, daß die Ergebnisse der Enquete die Richtigkeit oder Unrichtigkeit dieser Ideen hervortreten lassen würden; denn die Kommission berücksichtigte nur solche Fälle, in welchen Subkontraktoren der Mißhandlung ihrer Arbeiter verdächtigt waren, während sie jene zahlreichen Fälle, in welchen dem Subkontrakt keine Spur von Schwitzerei anhaftet, erfolgreich von der Untersuchung ausschloß. Aber auch jene Fälle, in welchen große Fabrikanten, die nicht als „Subkontraktoren" gekennzeichnet sind, ihre Arbeiter bedrücken und unterlöhnen, wurden nicht als Gegenstand der Untersuchung anerkannt. Es ist möglich, daß die der Kommission erteilte Bestimmung die Verwerfung aller Zeugenaussagen, die zugunsten guter Subkontraktoren und gegen schlechte Fabrikanten sprachen, nötig erscheinen ließ. Jedenfalls aber wurde der Wert der Ergebnisse ihrer Untersuchung dadurch in hohem Maße vermindert, besonders so weit sie als Material für die wissenschaftliche Erforschung der Arten des Entgelts gewerblicher Arbeit dienen sollen.

Es läßt sich nicht bestreiten, daß Subkontraktoren ihre Arbeiter häufig auf eine Weise behandeln, über die diese sich mit Recht beschweren. Aber die ungehörige Behandlung der Arbeiter ist nicht der Mangel irgend einer besonderen Klasse von Unternehmern. Es ist vielmehr äußerst zweifelhaft, ob die Zahl der Personen, die durch Subkontraktoren ausgeschwitzt werden, beträchtlich größer ist als die, welche von Unternehmern, denen diese Bezeichnung nie zu teil geworden ist. Immerhin sind mit dem Subkontrakt leicht gewisse Umstände verbunden, welche die starke Abneigung großer Teile der Arbeiterklasse gegen diese Art des Arbeitsverhältnisses erklären können. Auf diese Umstände soll im folgenden Kapitel näher eingegangen werden [1].

[1] Über das „Schwitzsystem" siehe auch Journal of Social Science (American Social Science Association) Nr. XXX, Okt. 1892, S. 57—72; Report on the Sweating System von Horace G. Wadlin an den Senat und das Abgeordnetenhaus von Massachusetts vom 17. März 1893; Report on the Sweating System des Committee on Manufactures of the House of Representatives, Washington 1893, und Report upon the Sweating System in Canada, 1896.

Fünfzehntes Kapitel.

Einwände gegen das Zwischenmeistersystem; das „Schwitzsystem".

In diesem Kapitel sollen die gegen das Zwischenmeistersystem vorgebrachten Einwände erörtert werden und vor allem sollen die Gründe geprüft werden, die veranlaßt haben, daß der Subkontrakt so allgemein mit jenem System identifiziert wurde, das die schimpfliche Bezeichnung „das Schwitzsystem" erhalten hat.

Beiläufig soll die Bedeutung in Betracht gezogen werden, welche dem Ausdruck „Schwitzsystem" von denjenigen beigelegt wird, die seine Anwendung nicht auf den Subkontrakt beschränken.

Wenn wir jeden Hinweis auf die ältere Agitation gegen das Schwitzsystem (1848 und einige folgende Jahre) unterlassen, findet sich in Cromptons Industrial Conciliation (1876), S. 12 folgende Bemerkung: „Der Streik der Kunsttischler ... bezweckte die Erhaltung des echten Stückarbeit-Systems und die Verhütung der Einführung des Akkord- oder Schwitzsystems." Dieses Akkordsystem, das oben S. 56, 57 erklärt worden ist, hat mit dem Subkontrakt natürlich nichts zu tun. In der Zeugenaussage vor der Kommission über das Schwitzsystem erklärt ein Zeuge, der dem Schneidergewerbe angehört, daß das Schwitzsystem in der Arbeitsteilung bestehe, indem verschiedene Teile eines Kleidungsstückes, die früher von einem Mann angefertigt wurden, jetzt an mehrere Arbeiter ausgegeben werden (Bd. I S. 394); ein anderer Fall, auf welchen dieser Zeuge den Namen „Schwitz-

system" anwendet, ist der, daß Frauen jetzt eine Arbeit verrichten, die früher von Männern getan wurde (ib. S. 393). Eine andere Definition findet sich in dem Report as to the Condition of the Nailmakers and Small Chain-makers in South Staffordshire and East Worcestershire von Mr. Burnett (1888): „Dieser Meister gibt Arbeit an Frauen gegen Preise aus, die niedriger als die der vereinbarten Liste sind. Dieses Verfahren wird hier als eine Art des Schwitzsystems betrachtet" (S. 39). Das heißt also: Wenn ein Unternehmer sich weigert, seinen Leuten den vollen Lohnsatz zu zahlen, der zwischen der Organisation der Unternehmer und der der Arbeiter vereinbart ist, so beschäftigt er sie, mag sonst das Arbeitsverhältnis sein, welches es wolle, „unter dem Schwitzsystem". Eine noch umfassendere Definition wurde der Kommission von Mr. Parnell, dem Sekretär der West End Branch of the Alliance Cabinet makers Association (Gewerkverein der Kunsttischler) gegeben, der auf die Frage, was er unter dem „Schwitzsystem" verstehe, folgendes erwiderte:

Das, was man gewöhnlich unter dem Schwitzsystem versteht, gibt keine richtige Vorstellung von dem, was es in Wirklichkeit ist. Es wird allgemein geglaubt, daß das Schwitzsystem nur dort bestehe, wo so schlechte Löhne bezahlt werden, daß die ausgeschwitzte Person kaum davon leben kann. Nach unserer Ansicht aber (ich spreche für meine Berufsgenossen) ist das keine richtige Vorstellung von dem Schwitzsystem. Wir halten es für Schwitzen, wenn bei einer Arbeit ein Gewinn von den Unternehmern gemacht wird, der eigentlich den Arbeitern, die sie verrichtet haben, zukommt" (Bd. I S. 279).

Noch weiter wird der Begriff von einem anderen Arbeiter gefaßt, der als Zeuge folgendes aussagte: „Nach meiner Definition würde jede Person ein Schwitzer sein, der von der Arbeit anderer Personen lebt; mag die betreffende Person nun Arbeit übernehmen und sie im Subkontrakt ausführen lassen, oder mag er in anderer Weise es ermöglichen, ohne Arbeit zu leben, ich nenne diese Person einen Schwitzer" (Bd. I, S. 391).

Am umfassendsten war die von Mr. Arnold White gegebene

Definition, der sich durch seinen unermüdlichen Eifer in der Herbeischaffung von Belastungsmaterial um die Untersuchung der Kommission so große Verdienste erworben hat. Als Mr. White aufgefordert wurde, das Schwitzsystem zu definieren, antwortete er: „Ich meine, es ist unmöglich, eine wissenschaftlich exakte Definition des Ausdrucks zu geben, aber er umfaßt drei Begriffe, die sich deutlich unterscheiden lassen. Die umfassendste Definition, die ich von einem Schwitzer geben kann, ist die, daß er die Armen auspreßt; nach der zweiten ist er ein Mann, der weder Kapital, Geschicklichkeit noch Unternehmungsgeist einbringt und doch einen Gewinn erhält; und nach der dritten ist er der Zwischenmann" (Bd. I, S. 35).

Das oben Gesagte genügt, um zu zeigen, wie sehr der Begriff „Schwitzsystem", wie er gewöhnlich gebraucht wird, schwankt. Seiner Bedeutung nach erstreckt er sich weit über die engen Grenzen des Subkontrakts und sogar über das Gebiet unserer Untersuchung — der Arten des Entgelts gewerblicher Arbeit hinaus. Auf den folgenden Seiten soll der Versuch gemacht werden, die dem „Schwitzsystem" eigentümlichen Schäden insoweit zu betrachten, als die Gruppe wirtschaftlicher Tatsachen, die man unter diesem Namen begreift, mit einer besonderen Art des Entgelts, d. h. mit dem System des Subkontrakts zusammenfällt.

Was ist die Art des Entgelts gewerblicher Arbeit und die Art gewerblicher Organisation, die mit dem Ausdruck „Subkontrakt" bezeichnet wird? Wenn man einen Mann auf der Straße fragt, was er unter Subkontrakt versteht, so kann man mit ziemlicher Sicherheit die Antwort erwarten: „O, das Schwitzsystem, natürlich. Wenn ein Schneidermeister das Tuch für einen Rock in seiner eigenen Werkstätte zuschneiden läßt und es dann einem Zwischenmeister übergibt, der den Rock nähen läßt, so ist das Subkontrakt." In erster Linie hat der Ort als solcher nichts mit der ganzen Sache zu tun; denn der Schneidermeister kann ganz gut den Subkontraktor in seiner eigenen Werkstätte beschäftigen, wie in dem schon oben erwähnten Fall des subkontrahierenden Schneiders Poswa (Sweating System Report,

Bd. I S. 924—926). Aber abgesehen davon, ob der Meister seine Leute in oder außerhalb seiner eigenen Werkstätte ausschwitzt, was ist es, das den Mann zu einem Subkontraktor macht? Was unterscheidet diesen „Zwischenmeister“ von allen anderen Unternehmern? Bleiben wir bei unseren konkreten Tatsachen, erforschen wir die ganze Geschichte dieses Rockes und sehen wir, in welchem Stadium der Subkontrakt eingreift! Als „Zwischenmann“ wird jeder angesehen, der zwischen den Konsumenten, der das Gut gebraucht, und den Produzenten tritt. (Als Produzenten bezeichnet man gewöhnlich den Arbeiter, der die für die Produktion eines Artikels nötige Handarbeit vollbringt.) Wir beginnen die Geschichte dieses Rockes mit der Herstellung des Tuches, obschon wir eigentlich mit dem Anbau der Wolle anfangen müßten. Wir wollen aber als ersten Schritt in der Produktion dieses Rockes den betrachten, daß der Tuchfabrikant sich ans Werk macht, um die Wolle in Tuch zu verwandeln. Aller Wahrscheinlichkeit nach ist das erste, was der Fabrikant mit seiner Wolle tut, daß er sie einem Subkontraktor übergibt, um sie kämmen und spinnen zu lassen. Er erhält sie als Garn zurück, das er webt. Dann übergibt er das Tuch einem zweiten Subkontraktor, der es färbt und appretiert. Hierauf geht der Stoff an einen Londoner Tuchhändler, der ihn einem Tucharbeiter zur Prüfung und Dekatierung einhändigt. Danach schickt der Tuchhändler das Tuch an den Schneidermeister, der, wie wir annehmen, das Tuch durch seinen eigenen Zuschneider zuschneiden läßt und dann die einzelnen Stücke einem Subkontraktor („Schwitzer“) übergibt, der das Kleidungsstück daraus herstellt. Wie kommt es nun, daß in dieser Kette von Subkontraktoren lediglich der letzte als Zwischenmeister bezeichnet und mit dem Schimpfnamen eines Schwitzers belegt wird? Weshalb nimmt man an, daß die Arbeiter des subkontrahierenden Wollkämmers und Spinners und die des subkontrahierenden Färbers und Appreteurs wie die des subkontrahierenden Tucharbeiters nicht unter dem besonderen „System“ beschäftigt werden, das man abwechselnd als „Subkontrakt“ und als „Schwitzsystem“ be-

zeichnet, während man annimmt, daß die Arbeiter des subkontrahierenden Rockschneiders regelmäßig unter diesem System beschäftigt werden?

Betrachten wir jetzt das Leinwandfutter unseres typischen Rockes. Dieses Futter bestellt der Schneidermeister bei Jones in London, der auf einmal 100 Stück (z. B. Satins) von Brown & Co. in Manchester bezieht. Brown & Co. erhält den Stoff von Smith, einem Großkaufmann in jener Stadt. Und wie kommt nun Smith zu dem Stoff? Er geht zu Doe & Co. und bestellt, daß sie für ihn 100 Stück „rohen Köper" anfertigen; diese Fabrikanten bestellen das dazu nötige Garn bei Roe Brothers und weben es, nachdem sie es erhalten haben. Smith, der jetzt im Besitz seines rohen Köpers ist, schickt ihn an Dobsons, Limited, um ihn drucken zu lassen, möglicherweise übergibt er den gedruckten Stoff Rawson, der ihn appretiert. Dann liefert Smith die fertige Ware an Brown & Co., der den Satin an Jones schickt, der ihn an seinen Schneidermeister weitergibt; darauf geht der Futterstoff zugleich mit dem Tuch an den „Zwischenmeister", der ihn unter dem Schwitzsystem verarbeiten läßt. Scheint es nicht etwas willkürlich zu sein, wenn man davon spricht, daß die Arbeiter dieses besonderen Subkontraktors (des „Zwischenmeisters", der den Rock herstellt) unter einem eigenartigen und drückenden Arbeitsverhältnis beschäftigt werden, das absolut verschieden von dem ist, unter welchem die Arbeiter der anderen Subkontraktoren in diesem Produktionsprozeß beschäftigt werden, z. B. die Arbeiter von Roe Brothers, von Dobsons, Limited, und von Rawson? Wenn mit dem Subkontrakt immer notwendig das „Schwitzen" einhergeht, wie kommt es, daß niemand daran denken würde zu behaupten, daß die Arbeiter von Roe Brothers und der übrigen dieser Subkontraktoren unter dem Schwitzsystem beschäftigt oder daß diese Arbeiter „ausgeschwitzt" werden?

Um noch ein letztes konkretes Beispiel anzuführen: Wie läßt es sich erklären, daß, wenn Messrs. Maple in der Tottenhamm Court Road einen Teppich von Messrs. Crossley in

Halifax kaufen, um ihn wieder zu verkaufen, man nicht zu sagen pflegt, daß dieser Teppich unter dem „Schwitzsystem“ angefertigt sei, während, wenn Messrs. Maple ein Lager von Anrichtetischen von einem Kleinmeister oder, wie er sich selbst bezeichnen würde, von einem Möbeltischler in Bethnal Green kaufen würde, man regelmäßig zu sagen pflegt, daß diese Anrichtetische unter dem „Schwitzsystem“ angefertigt sind?

Je mehr man die Tatsachen, die das „Schwitzsystem“ betreffen, untersucht, desto schwieriger wird es, die Ansicht aufrecht zu erhalten, daß das „Schwitzsystem“ als ein System, d. h. als eine besondere Art des gewerblichen Arbeitsverhältnisses überhaupt besteht.

„Schwitzen“, und zwar Schwitzen von der beklagenswertesten Art, ist weit verbreitet. Niemand, der auch nur die geringsten Kenntnisse von den verschiedenen Arten der gewerblichen Arbeitsverhältnisse besitzt, wird leugnen, daß die Bedingungen, unter welchen eine große Zahl Arbeiter und Arbeiterinnen beschäftigt werden, von diesen als unmenschliche Bedrückung empfunden werden. Überarbeitet bis zur äußersten Grenze ihrer Kräfte, entlohnt mit einem Betrage, der gerade — und auch eben gerade — ausreicht, um den Hungertod abzuwehren, führen diese elenden Menschen in widerlichen und dunstigen Höhlen ein Leben, das ungleich tiefer steht, als das der Negersklaven.

Das „Schwitzen“ läßt sich nicht fortleugnen; aber es umfaßt keine Verhältnisse, denen man mit Recht den Namen eines gewerblichen Arbeitssystems geben könnte. Der Versuch, diese Verhältnisse als ein „System“ hinzustellen, ist irreführend. Die Arbeitgeber, die ihre Arbeiter ausschwitzen, beschäftigen sie nicht unter einem besonderen System. Immerhin gibt es gewisse Verhältnisse, die die Entstehung der Schwitzerei in sehr wirksamer Weise fördern; und es gibt eine gewisse Klasse von Unternehmern, die besonders leicht geneigt ist, eine ganz bestimmte Art der Bedrückung in der Behandlung ihrer Arbeiter zu betätigen. Wir gehen jetzt dazu über, nach diesen Verhältnissen, die die Schwitzerei besonders fördern, zu forschen.

Unter Schwitzerei versteht man drei mehr oder weniger voneinander verschiedene Arten unwürdiger Behandlung der Arbeiter. Ein Arbeiter wird ausgeschwitzt, 1. wenn er erheblich unterlohnt wird, 2. wenn er während einer unerträglich langen Arbeitszeit beschäftigt wird, 3. wenn der Arbeiter gezwungen wird, seine Kräfte übermäßig anzustrengen, ohne daß seine Arbeitszeit zu lang oder sein Lohn zu gering zu sein braucht.

Was die Unterlöhnung anbetrifft, so wird keiner, der die Tatsachen kennt, behaupten, daß die Unternehmer sich in dieser Beziehung allzu weit voneinander unterscheiden. Zweifellos erhalten die ungelernten und unorganisierten Arbeiter von „Subkontraktoren" vielfach einen sehr niedrigen Lohnsatz; will aber irgendeiner behaupten, daß die von großen Firmen direkt beschäftigten ungelernten und unorganisierten Arbeiter sich wesentlich besser stehen? Man mag zugeben, daß die Arbeiter, die in Großbetrieben tätig sind, in vielen Industriezweigen besser behandelt werden als die, welche unter Subkontraktoren arbeiten. Der Grund hierfür ist aber nicht darin zu suchen, daß die großen Unternehmer besonders human sind, sondern darin, daß die Arbeit, die in ihren Fabriken getan wird, eine hoch-qualifizierte ist, die nur durch gelernte Leute ausgeführt werden kann. Diese aber sind nicht so leicht zu ersetzen und müssen daher mit weiser Rücksicht von dem Unternehmer behandelt werden. Die Arbeiten untergeordneter Art werden meistens zu sehr niedrigen Preisen an Subkontraktoren ausgegeben. Die Arbeiten aber, die gewöhnlich am schlechtesten bezahlt werden — so schlecht, daß selbst kein Subkontraktor sie übernehmen würde — werden von Heimarbeitern, die direkt von Großbetrieben beschäftigt werden, ausgeführt. Der Verdienst dieser Leute ist gewöhnlich der niedrigste im ganzen Gewerbe. Den Beweis für diese Behauptung findet man allerdings nicht in den von der Schwitzkommission aufgenommenen Zeugenaussagen, denn die großen Unternehmer erfreuten sich, wie schon bemerkt, einer glücklichen Sicherheit, von der Kommission nicht geladen und vernommen zu werden. Die Wahrheit aber kommt dann doch immer irgendwie ans Licht. Miß Beatrice

Potter (Mrs. Sidney Webb), die selbst in einigen der elendesten Schwitzkästen unter Subkontraktoren gearbeitet hatte, wurde über das Konfektionsgewerbe vernommen. Sie sagte über das, was sie mit Recht „die tiefste Schicht der Rockschneiderei" nannte, folgendes aus: „Diese Arbeit wird von Frauen und Männern in ihren Wohnungen getan; es lohnt sich nicht für den Kontraktor, sie zu übernehmen. Es ist die Sorte Röcke, die für 7 d. oder 8 d. gemacht werden: dem jüdischen Kontraktor liegt kaum etwas daran, einen solchen Rock anzufertigen, und so wird diese Arbeit zum großen Teil von christlichen Arbeiterinnen getan. Es ist die allerniedrigste Arbeit, und sie meine ich, wenn ich behaupte, daß die schlimmste Art der Schwitzerei nichts mit dem Kontraktsystem zu tun hat. Das Kontraktsystem bildet tatsächlich gleichsam die oberste Schicht des Gewerbes. Die allerniedrigste Arbeit aber wird direkt von den Engroshäusern ausgegeben. Die Frauen, die diese Arbeit tun, verdienen die niedrigsten Löhne in der Rockkonfektion" (Report, Bd. I S. 321).

Auch in den Midlands ist, wie der Fabrikinspektor Mr. Hoare gezeigt hat, die niedrigste und am schlechtesten bezahlte Arbeit nicht die, welche die Subkontraktoren übernehmen, sondern die welche an Heimarbeiter unmittelbar von Engroshäusern ausgegeben wird. Eine derartig beschäftigte Arbeiterin erhält z. B. für ein Paar Hosen $6^1/_2$ d.; dabei muß sie noch ihre eigene Maschine halten, Nadeln und Faden bezahlen (für Faden allein $1^1/_4$ d. das Paar), muß von und nach dem Geschäftshaus Bündel von je 24 Pfund Gewicht tragen. „Wir müssen fünf (englische) Meilen um jedes Stück Arbeit gehen und in letzter Zeit mußten wir fast jeden Tag und manchen Tag zweimal gehen und außerdem müssen wir oft noch viele Stunden auf die Austeilung der Arbeit warten".

Aber ganz abgesehen von den Enthüllungen dieser Enquete, sind über die Art und Weise, wie große Handelshäuser ihre Arbeiter behandeln, ganz zufällig Tatsachen zutage gefördert und zur Kenntnis des Publikums gebracht worden. Bei einer in Manchester abgehaltenen Untersuchung wurde bewiesen, daß eine

sehr große Firma (die außer in Manchester auch in drei anderen Städten Niederlassungen hat) ihren Heimarbeitern 10 d. für das Nähen (Maschinennähen?) eines Dutzend Hemden mit einer Tasche und einem schmalen Sattel bezahlt. Der Rev. Henry Williamson, Vorsitzender der Dundee and District Mill and Factory Operatives' Union, machte vor einigen Jahren folgende Angaben über eine Spinnerin, die 32 Jahre alt war und die mit 9 Jahren schon das Gewerbe gelernt hatte. „Sie verdiente den hohen Betrag von 6 sh. 10 d. die Woche, und sie lebte von 7 d. Brot in der Woche. Zu Mittag aß sie täglich Erbsenbrei, nur bisweilen holte sie sich dafür für $^1/_2$ d. Brühe aus einem Kaffeehaus. Waren die Eier billig, so aß sie gewöhnlich ein Ei; eine Unze Tee und $1^1/_2$ Pfund Zucker mußte eine Woche ausreichen". Niemand, der mit den den ungelernten Arbeitern (wie den Straßenreinigern, den unteren Verkäufern in Ladengeschäften und den Arbeiterinnen vieler Gewerbe, besonders den Sacknäherinnen, Seildreherinnen, Hemdennäherinnen usw.) gezahlten Löhnen vertraut ist, wird behaupten, daß allein oder besonders die kleinen, als Subkontraktoren bekannten Unternehmer außergewöhnlich niedrige Löhne zahlen.

Auch in betreff überlanger Arbeitszeit braucht man kaum irgendwelche Beispiele dafür anzuführen, daß große Unternehmer in Fällen, in welchen ihnen nicht die vis major des Fabrikgesetzes im Wege steht, häufig den Arbeitstag übermäßig lang ausdehnen. Die bedauerlich lange Arbeitszeit, während welcher viele Unternehmer sehr großer Betriebe Leute, wie z. B. Omnibuskutscher[1],

---

[1] Bemerkenswert ist, daß es während des Omnibusstreiks vom Juni 1891 offenbar wurde, daß die kleinen Omnibusgeschäfte ihre Leute sowohl in betreff der Arbeitszeit wie des Arbeitslohnes viel besser stellten als die großen Aktiengesellschaften. Vgl. die Angaben von Mr. H. H. Champion in der Pall Mall Gazette vom 4. und 12. Juni 1891. Meine eigenen Untersuchungen haben die Angaben Champions bestätigt. Ebenso wurde während des Hafenstreiks von 1889 gezeigt, daß die von den kleinen Arbeitgebern beschäftigten Leute sich besser ständen als die von den beiden großen Gesellschaften, die von dem Joint Docks Committee geleitet waren, beschäftigten Arbeiter.

Straßenbahnführer und -Schaffner, Eisenbahnbeamte, Ladenangestellte usw. zu beschäftigen pflegen, ist schon so oft erörtert worden, daß wir es uns an dieser Stelle ersparen können, näher darauf einzugehen. Es läßt sich demnach gar nicht sagen, daß es lediglich oder tatsächlich die „Subkontraktoren" sind, die ihre Arbeiter durch Überanstrengung ausschwitzen.

Wenn wir zur Betrachtung der dritten Art unwürdiger Behandlung der Arbeiter, die in der Forderung einer unmäßig hohen Arbeitsintensität besteht — des „Sklavenantreibens" — übergehen, so finden wir allerdings, daß eine solche Schwitzerei weit häufiger bei Subkontraktoren und anderen kleinen Meistern als bei großen Unternehmern anzutreffen ist. Um hierfür eine Erklärung zu geben, wollen wir zu unserem typischen Rock zurückkehren. Verfolgen wir die Schicksale der Wolle und Baumwolle vom rohen Zustande bis zur Fabrikation, so ergibt sich, daß die Aufsicht der verschiedenen Produktionsprozesse Werkführern anvertraut ist, die nur selten nach dem Produktionsertrage bezahlt werden. Die Vergütung des Subkontraktors, der den Rock fertig macht, steht dagegen im geraden Verhältnis zu der Arbeitsintensität, zu der er die unter seiner unmittelbaren, persönlichen Aufsicht arbeitenden Leute antreiben kann. Es kommt vor, daß er einen Werkführer im Zeitlohn anstellt; das ist aber ein seltener Fall, und selbst dann wird er der Aufsicht seines Werkführers nicht allein vertrauen. Meistens wird der Subkontraktor jeden einzelnen seiner Arbeiter selbst mit größter Strenge überwachen. Unter diesen Umständen kann man mit Sicherheit annehmen, daß die von dem subkontrahierenden Rockschneider beschäftigten Personen einem weit härteren Druck unterworfen werden, als er von den großen Unternehmern in den Fabriken ausgeübt wird, die das Tuch und den Futterstoff herstellen. Es ist sehr wahrscheinlich, daß jener Druck von den Arbeitern in schwerster Weise empfunden wird.

Nicht nur daß der „Subkontraktor" weit eher als der durchschnittliche Großunternehmer geneigt ist, seine Arbeiter „anzutreiben", es kommt auch hinzu, daß die Arbeitsbedingungen um

so schlechter sein werden, je kleiner der Betrieb des Subkontraktors ist. So bemerkt Mr. Burnett in seinem Report on the Sweating System in Ost-London: „Die großen Werkstätten nähern sich den Fabriken" (S. 1); und während „die großen Schwitzer nicht nur bessere und regelmäßigere Arbeit, die höher bezahlt wird, haben", wird anderseits von den kleinen „Subkontraktoren" gesagt, daß sie die „gewöhnlichste Arbeit verrichten, die niedrigsten Preise haben, die schlechtesten Löhne zahlen und von ihren Leuten die höchstmögliche Arbeitsleistung verlangen" (ib. S. 15).

Die Gründe für die hier besprochene Erscheinung sind nicht weit zu suchen. Es handelt sich gewöhnlich um Gruppen von Arbeitern, die keinerlei Lehre durchgemacht haben und jeder Selbstdisziplin bar sind, wie z. B. frisch eingewanderte Ausländer. Die Arbeit dieser Leute ist überhaupt nur brauchbar und wirft nur den dürftigsten Gewinn ab, wenn sie unter überaus scharfer Aufsicht ausgeübt wird. Eine solche Aufsicht kann „der Schwitzer" aber nur über eine geringe Zahl von Arbeitern ausüben. So kommt es, daß die niedrigste Schicht der Arbeiter sich gewöhnlich nach den kleinen „Schwitzhöhlen" zu bewegt und daß der kleine „Subkontraktor" sehr oft ein so harter Zuchtmeister ist. Sind die Arbeiter dagegen einigermaßen qualifiziert und weniger indisziplinierter, so kann der „Subkontraktor" wirksam eine verhältnismäßig zahlreiche Gruppe von Gehilfen überwachen. Unter diesen Umständen braucht der große „Schwitzer" daher nicht dieselbe große Aufsicht zu betätigen wie der kleine „Schwitzer". Gerade die Zahl seiner Arbeiter macht es jenem Meister unmöglich, sie mit demselben peinlichen und unausgesetzten Eifer „anzutreiben", den der kleine „Schwitzer" jedem einzelnen Mitglied seiner kleinen Arbeitergruppe widmet. Außerdem ist die Kunstfertigkeit, welche diese Arbeiter besitzen, selten genug, als daß ihre Unternehmer sich auf das Risiko einlassen könnten, sie durch barsche und allzu strenge Behandlung zu verlieren.

Kehren wir zu unseren konkreten Beispielen zurück. Der wesentliche Unterschied zwischen dem Unternehmer, der die Teppiche

für Messrs. Maple und dem Unternehmer, der das Lager Anrichetische für Messrs. Maple herstellt, liegt im folgenden. Der Teppichfabrikant ist ein großer Unternehmer, der seine Arbeiter unter in Zeitlohn stehenden Werkführern beschäftigt, die keinen besonderen Anlaß zum „Antreiben" haben. Der Möbeltischler dagegen ist ein kleinerer Unternehmer, der seine sämtlichen Arbeiter selbst überwacht, und dessen Verdienst zum großen Teil davon abhängt, wie weit er seine Arbeiter durch unausgesetzte persönliche Aufsicht strengster Art zwingen kann, eine Arbeit, die 6 d. wert ist, für 5 d. zu tun. Das ist der Grund, weshalb dieser Möbeltischler oft „Subkontraktor" genannt wird, obschon er es in Wirklichkeit nicht ist, und weshalb man regelmäßig behauptet, daß dieser Kleinmeister seine Leute „unter dem Schwitzsystem" beschäftigt.

Die verwerflichen Eigenschaften, die dem „Subkontraktor" so häufig anhaften, haben offenbar mit dem „System des Subkontrakts" kaum irgend welchen Zusammenhang; oder mit anderen Worten sie haben sehr wenig mit der Tatsache zu tun, daß dieser „Zwischenmann" nicht selbst den Konsumenten die Waren verkauft, die seine Arbeiter herstellen. Um noch einmal auf das Schneidergewerbe zurückzukommen, so findet man, daß in den Werkstätten der kleinen Kundenmeister die Arbeitsbedingungen in jeder Hinsicht ebenso drückend sind, wie in denjenigen der Subkontraktoren (der Leute, welche die Ausführung der Arbeit für ein Engrosgeschäft übernehmen). Miß Potter (Mrs. Sydney Webb), die diese Verhältnisse sehr genau kennt, sagt ausdrücklich: „Die am niedrigsten gelohnte Arbeit wird in den Werkstätten der kleinen Laden- oder Abzahlungsgeschäfte getan — das sind Geschäfte, in welchen der Kontrakt selbst in der zweifelhaften Form des Verlags nicht vorkommt[1]. Was hier von den kleinen Schneidermeistern gesagt ist, gilt ebenso für eine große Zahl anderer kleinerer Ladengeschäfte, die billige Waren herstellen und direkt an die Konsumenten absetzen; es gibt auch

---

[1] Life and Labour of the People, 1. Aufl., Bd. I S. 237.

für andere kleine Meister verschiedene Gewerbe. Diese kleinen Meister und Meisterinnen, auf deren Betrieb man den Ausdruck „Schwitzsystem" niemals anwenden könnte, schwitzen häufig ihre Arbeiter in schlimmster Weise aus.

Das eigentliche Wesen des Unrechts, das dem sogenannten „Subkontraktor" zur Last gelegt wird, besteht darin, daß er ein kleiner Unternehmer ist, der für seine Tätigkeit einen Gewinn bezieht. Es ist derselbe Einwand, der gegen die Stücklöhnung des Werkführers[1] erhoben wird, von welcher die Arbeiter als von einer besonderen Art des „Schwitzsystems" sprechen. Der Kern der ganzen Frage ist der, daß unter dem System des Subkontrakts Arbeiten ausgeführt werden. die ebensogut unter einem Werkführer oder sonstigen Aufseher, die in Zeitlohn stehen, getan werden könnten und die daher keinen besonderen Anlaß haben würden, die ihnen unterstellten Arbeiter zur Überanstrengung anzutreiben. Das eigentliche Wesen des Subkontrakts besteht darin, daß die Arbeitsaufsicht von Personen ausgeübt wird, deren Tätigkeit durch Stücklohn oder Gewinn vergütet wird.

Die größte Aufmerksamkeit muß daher dem Einwand gegen die Arbeiten gewidmet werden, die unter der Aufsicht eines kleinen Meisters ausgeführt werden, während sie unter der eines in Zeitlohn stehenden Werkführers getan werden könnten. Es ist nur recht und billig, daß ein Mann „für eine gute Tagesarbeit einen guten Tagelohn" erhält; aber es ist ein schweres Unrecht, wenn er dazu angetrieben wird, mit einer Geschwindigkeit zu arbeiten, unter der sein Wohlbefinden oder gar seine Gesundheit leiden muß.

Der triftige Einwand, der gegen den Subkontrakt geltend gemacht werden kann, wird nicht immer in dieser Form ausgedrückt. Häufig wird der Subkontraktor als ein Nichtstuer geschildert, der einen fetten Gewinn „aus der Arbeit" seiner Leute zieht, In den meisten Fällen aber ist der Subkontraktor nichts weniger als ein Nichtstuer. Es ist möglich, daß der

[1] Siehe oben Kap. XIII.

große Subkontraktor keine Handarbeit verrichtet. Wenn wir aber nicht der Ansicht huldigen, daß keine Tätigkeit außer der Handarbeit den Namen „Arbeit" verdient, so müssen wir zugeben, daß die Organisation von Arbeitern, die vielfach jeder Kunstfertigkeit und jeder Disziplin ermangeln, eine ebenso schwere Arbeit ist, wie irgend eine Handarbeit, und das ist besonders dann der Fall, wenn eine weitgehende Arbeitsteilung — wie häufig bei Subkontraktarbeiten — vorliegt. Auch kann man nach dem Material, das seit dem Beginn der Agitation gegen das Schwitzsystem sowohl durch die Enquetekommission wie durch private nnd unparteiische Forscher, wie Mr. Booth[1], zutage gefördert ist, nicht behaupten, daß die Gewinne der meisten Subkontraktoren außer allem Verhältnis zu dem Wert der Dienste, die sie leisten, wären. Miß Potter (Mrs. Sydney Webb) bemerkte hierüber vor der Oberhaus-Kommission folgendes: „Wenn ein Schwitzer einen Gewinn macht, so kann man regelmäßig annehmen, daß er seine Leute gut bezahlt. Bei der niedrigsten Art Arbeiten verdient er, wie ich glaube, weniger als seine Maschinennäherinnen und Bügler (Report, Bd. I S. 332). Diese Aussage wird durch die des Mr. Burnett bestätigt, der folgendes bemerkte: „Vielfach behaupten die Schwitzmeister (und ich zweifle nicht an der Wahrheit), daß sie am Ende der Woche sich schlechter stehen als ihre Arbeiter (Report, Bd. I S. 532)[2]. Diese Bemerkungen gelten für das Schneidergewerbe. In betreff der Gewinne, welche die Schwitzmeister im Schuhmachergewerbe (die den schwierigeren Teil der Arbeit verrichten) beziehen, verweise ich den Leser auf meinen Artikel über jenes

[1] Life and Labour of the People; siehe bes. Bd. I (1. Aufl.).

[2] So sagt Mr. Burnett auch in seinem Report on the Sweating System in East London (S. 15): „Die untere Klasse Schwitzer . . . verdient nur den nackten Lebensunterhalt und verdient wenig oder überhaupt nicht mehr als ihre besten Arbeiter." Vgl. folgende Bemerkung von Professor Marshall: „Der kleine sog. ‚Schwitzer' oder hausindustrielle Kleinmeister, der zu niedrigem Preise einen Subkontrakt übernimmt, arbeitet oft schwerer und bezieht ein geringeres Einkommen als seine eigenen Arbeiter" (Principles of Economics von Alfred Marshall, 2. Aufl., S. 641).

Gewerbe in Life and Labour of the People, Bd. I (erste Auflage). Ich will nur hinzufügen, daß nach Abschaffung des Subkontrakts in diesem Gewerbe meines Wissens die früheren Schwitzmeister als gewöhnliche Arbeiter einen Lohn empfangen, der mindestens so hoch wie der Gewinn ist, den sie als kleine Unternehmer bezogen haben. In einzelnen Fällen war der Wochenverdienst der Subkontraktoren, deren Bücher ich im Laufe meiner Untersuchung über das Schuhgewerbe einsah, so äußerst knapp, daß ich mir nicht erklären konnte, weshalb sie ihre Unternehmerstellung nicht mit der des Arbeiters vertauschten. Der einzige Grund kann der sein, daß die Arbeit des Subkontraktors weniger unregelmäßig ist als die seiner Arbeiter, die nach der Menge der vorliegenden Arbeit angestellt oder entlassen werden. So mag ein Subkontraktor am Ende der Woche weniger, aber am Ende des Jahres mehr verdient haben als seine Gehilfen.

Obgleich die den Subkontraktor belastende Anklage sich nicht so sehr gegen die Höhe des von ihm erzielten Gewinnes richtet, als dagegen, daß er nicht ein im Zeitlohn stehender Werkführer, sondern ein vom Gewinn lebender Unternehmer ist, kommt es zweifellos häufig vor, daß das Einkommen des Subkontraktors lediglich das Ergebnis unerhörter Ausbeutung ist und daß keine nützliche und notwendige oder überhaupt keine Arbeit als Gegenleistung dafür getan wird. In den Tagen, die dem Hafenstreik von 1889 vorhergingen, mag der Subkontraktor den Dockdirektoren eine volle Gegenleistung für das von ihm bezogene Geld in der Weise gegeben haben, daß er die Arbeiter wie Sklaven rücksichtslos antrieb; aber war es denn überhaupt nötig, die Arbeiter in dieser unerhörten Weise und mit solchem Kostenaufwand anzutreiben? und kann man behaupten, daß diese harten Zuchtmeister einen gerechten Anspruch auf den von ihnen bezogenen Verdienst hatten? So lange die Gesellschaften, wie es auf einigen Docks der Gebrauch war, die Beschäftigung des Abschaums des Arbeitsmarkts begünstigten, mag der Subkontraktor, der wie ein Sklaventreiber auftrat, eine Notwendigkeit gewesen sein. Zeigen die Leute aber den guten Willen, ohne den Zwang

einer solchen Aufsicht, eine angemessene Tagesarbeit zu vollbringen, so kann der Subkontraktor in einigen Fällen zweckmäßig ganz aus der Betriebsorganisation ausgeschaltet werden. Es ist das eine Behauptung, die wohl nicht zu gewagt erscheint, und deren Wahrheit durch den Erfolg der genossenschaftlichen Arbeit, die in dem vorhergehenden Kapitel beschrieben wurde, bewiesen wird.

Wie weit es angängig ist, die Stücklöhnung oder die Bezahlung nach dem Arbeitsertrage für die Leiter der gewerblichen Gruppenarbeit abzuschaffen, ist eine Frage, auf die man ohne Anmaßung nicht eine abschließende und allgemein gültige Antwort geben kann. Wie gezeigt worden ist, besteht das Wesen des Schwitzsystems darin, daß dem Arbeitsaufseher ein Interesse an dem Arbeitserfolge in der Weise gegeben wird, daß man die Höhe seines Verdienstes von der Wachsamkeit und Strenge seiner Aufsicht abhängig macht. Wäre es möglich, jeden in dieser Weise bezahlten Aufseher (handelt es sich nun um einen kleinen Unternehmer, Subkontraktor oder Stückmeister) durch einen Werkführer zu ersetzen, dessen Tätigkeit ohne Rücksicht auf den Arbeitserfolg durch Zeitlohn oder Gehalt vergütet wird, so wäre damit „das Schwitzsystem“ vollständig aus der Welt geschafft. Die Schwierigkeiten, die einem derartigen Schritt entgegenstehen, sind zweifellos sehr ernster Natur. Wenn die Vergütung des Arbeitsaufsehers ganz unabhängig von den durch die Wirksamkeit seiner Aufsicht erzielten Ergebnissen gemacht wird, ist es dann nicht wahrscheinlich, wie schon früher angedeutet worden ist, daß die Aufsicht häufig in sehr unvollkommener Weise ausgeübt wird? Gibt es nicht eine Klasse von Arbeitern, die nur unter strenger Aufsicht eine einigermaßen annehmbare Arbeitsleistung fertig bringt? Und weiter — wenn der in Zeitlohn stehende Werkführer, der kein direktes Interesse an der Auswahl der fleißigsten und tüchtigsten Arbeiter hat, das Recht hat, die ihm unterstellten Leute anzunehmen und zu entlassen, wird er nicht ein für sich vorteilhaftes Günstlingswesen einführen? Gibt es nicht trotzdem viele Beispiele, in welchen es aus praktischen Gründen

notwendig ist, dem Werkführer die Anstellung und (zum großen Teil) die Entlassung der Arbeiter zu übertragen? Diese Aufgabe kann selbst innerhalb der Fabrik keiner in so wirksamer Weise erfüllen, wie der Werkführer; wenn es sich aber um eine Außenarbeit handelt, so erscheinen die Schwierigkeiten, die sich jedem Eingriff in das freie Ermessen des Werkführers entgegenstellen, dessen Gruppe aus örtlichen Gelegenheitsarbeitern besteht, fast unüberwindlich. Werden die Arbeiter im Stücklohn beschäftigt, so kann es bei flauem Geschäftsgang leicht vorkommen, daß nur die Arbeiter, die sich in die Gunst der Werkführer einschmeicheln, volle Beschäftigung erhalten.

Obschon der Werkführer, der ein von dem Produktionserfolge unabhängiges Gehalt bezieht, sich nicht so leicht der von dem Stückmeister oder Subkontraktor betätigten Härte und Strenge in der Behandlung der Arbeiter schuldig machen wird, so ist es doch möglich, daß die Arbeiter nicht nur von dem Subkontraktor, der ihnen Hungerlöhne zahlt, oder von dem Stückmeister, der für 5 d. Lohn eine Arbeit von ihnen fordert, die 6 d. wert ist, finanziell ausgebeutet werden, sondern auch bis zu einem gewissen Grade von dem Zeitlohn-Werkführer, der von seinen Arbeitern Bestechungen annimmt[1]. Die Verwandlung des Gewinnes und des Stücklohnes in die Form des Gehalts als Vergütung für die Tätigkeit des Arbeitsaufsehers dürfte daher an sich nicht immer genügen, um all die ernsten wirtschaftlichen Übel, die unter der Bezeichnung „Schwitzsystem" zusammengefaßt werden, vollständig zu beseitigen. Immerhin lassen sich viele Fälle anführen, in welchen die Ernennung eines Werkführers, der entweder nach einfachem Zeitlohnsatz, oder (unter dem System der

[1] Es ist nicht leicht festzustellen, wie weit die Bestechungen des Zeitlohn-Werkführers üblich sind. In dem Ost-Londoner Schneidergewerbe besitzt die Person, welche von dem Unternehmer angestellt ist, die Arbeit auszugeben, meistens vollständig freie Verfügung in der Auswahl der zu beschäftigenden Subkontraktoren, und sie wird häufig von Leuten, die gern Arbeit haben wollen, bestochen. Arbeiter im Westend erklärten, daß die Zuschneider der Schneidermeister gleichfalls Geldgeschenke entgegennehmen; ähnliche Beschuldigungen werden von Maurern gegen ihre Poliere erhoben.

Progressivlöhnung) durch Zeitlohn plus Produktionsprämie (die aber nicht so hoch sein darf, um ihn zum übermäßigen Antreiben seiner Arbeiter zu verleiten) bezahlt wird, an Stelle eines Stückmeisters oder Subkontraktors durchaus wünschenswert erscheint. In demselben Maße aber, wie die Organisation und die Vereinigung der Arbeiter an Macht gewinnen, werden alle Personen, welche die Ausführung der Arbeit überwachen — seien es nun Werkführer oder Unternehmer und bestehe ihre Vergütung in Gehalt, Stücklohn oder Gewinn — durch die demokratische Organisationsform, die Gewerkvereine und Genossenschaften, immer mehr gezwungen werden, die Interessen der ihnen unterstellten Arbeiter zu achten und zu schätzen.

Sechzehntes Kapitel.

Zusammenfassende Betrachtung über die hauptsächlichsten Löhnungsmethoden.

Von

Th. Harms,
Geh. Admiralitätsrat.

Aus den vorhergehenden Besprechungen der verschiedenen Lohnformen ergibt sich, daß alle aus der Praxis heraus entstanden sind, und daß alle einen Anwendungskreis gefunden haben, wenn auch von sehr verschiedenem Umfang. Alle haben also vorliegenden, sehr verschiedenartigen Bedürfnissen der Praxis in mehr oder weniger vollkommener Weise entsprochen, und soweit sie noch bestehen, tun sie dieses auch noch heute, denn ohne ein ausreichendes Maß innerer Notwendigkeit kann sich kein Lohnsystem halten. Woher kommt nun aber die ungemeine Vielseitigkeit der eingeschlagenen Wege, von denen die in den vorstehenden Kapiteln erwähnten Beispiele ein so beredtes Zeugnis ablegen? In erster Linie aus dem Widerstreit der Interessen der Arbeitgeber und Arbeiter. Erstere wollen, um möglichst billig zu produzieren, für den Arbeitslohn, den sie zahlen, und der einer der hauptsächlichsten Faktoren der Produktionskosten ist, eine möglichst hohe Arbeitsleistung der Arbeiter erzielen. Die Arbeiter dagegen wollen sich für einen möglichst hohen Lohn möglichst wenig anstrengen und jedenfalls, um ihre Arbeitskraft nicht vorzeitig zu verbrauchen, während des Arbeitstages nicht mehr Energie auf-

wenden, als sie durch die Ruhepausen, die Nahrungsmittelzuführung, den Schlaf, die Erholung usw. dem Körper wieder zuzuführen vermögen. Zieht man nun die schier unendliche Zahl der verschiedenen Arbeitsprozesse und der verschiedenen Arbeitsbedingungen, unter welchen sich diese vollziehen, in Betracht, so erklären sich auch die vielen Versuche, eine möglichst glückliche Lösung der so sich widersprechenden und scheinbar in unlöslichem Widerstreite stehenden Interessen herbeizuführen.

Bisher sind nur die allgemeinen Interessen der Arbeitgeber und der Arbeiter erwähnt worden. Es muß aber auch berücksichtigt werden, daß die verschiedenen Arbeiter einer Gattung sehr verschieden qualifiziert sind nach Fähigkeit, Geschicklichkeit, Streben, Fleiß, und daß dadurch eine weitere Komplizierung eintritt, denn sowohl Arbeitgeber wie Arbeiter haben das allerdringendste Interesse daran, daß die individuellen Qualitäten zur Geltung gebracht werden, damit sie dem Wohle des Ganzen sowohl wie des Einzelnen nutzbar gemacht werden. Denn so sehr es einerseits ein dringendes Interesse des Gemeinwohls ist, daß die Produktionskräfte nicht überanstrengt und vorzeitig verbraucht werden, so notwendig ist es anderseits, daß sie voll ausgenutzt werden.

Das vorliegende Problem ist also nichts anderes, als das Suchen nach dem gerechten Lohn für die Arbeiter im allgemeinen sowohl wie für den einzelnen. Eine allgemein als gültig anerkannte Lösung des Problems erscheint ausgeschlossen; es kann sich daher nur darum handeln, nach Formen zu suchen, die den jeweiligen Verhältnissen soweit entsprechen, daß sie den Frieden zwischen den Arbeitgebern und Arbeitern fördern helfen und das Gemeinwohl wie den einzelnen tunlichst zu seinem Recht kommen lassen.

Es soll nun versucht werden, unter vorstehenden Gesichtspunkten die Frage zu prüfen: was bieten uns die geschilderten Entlöhnungsformen für Anhaltspunkte für die weitere Entwicklung der Lohnsysteme.

Es wird zunächst daran festgehalten werden müssen, daß es

nur zwei absolut richtige Lohnsysteme gibt, das Zeitlohnsystem und das Akkordlohnsystem. Nach diesen können die Arbeiter vollkommen gerecht entlohnt werden, wenn bei der praktischen Anwendung dieser Systeme gewisse Voraussetzungen erfüllt sind.

Alle anderen Lohnsysteme sind Annäherungssysteme, in welche irgendein willkürlicher Faktor eingeschoben ist, um Fehler auszugleichen, wenn die vorerwähnten Voraussetzungen bei der Anwendung der absolut richtigen Lohnsysteme nicht oder nur zum Teil vorhanden sind.

Die Anwendung des Zeitlohnsystems setzt voraus, daß die Arbeitsleistung für eine bestimmte Zeit genau bemessen werden kann. Dann wird die Zeitmessung gleichzeitig Arbeitleistungsmessung, und Differenzen zwischen dem Arbeitgeber und Arbeiter sind kaum möglich, sobald eine Vereinbarung über den Grundlohn stattgefunden hat. Aber wir haben im Kapitel 3 gesehen, daß diese Voraussetzung nur allzuhäufig nicht zutrifft, und selbst in den für die Anwendung des Zeitlohns günstigen Fällen wird man zugeben müssen, daß dieses Lohnsystem sehr wenig dazu angetan ist, den individuellen Eigenschaften der Arbeiter voll Rechnung zu tragen. Denn um nicht zu ungeheuerlich umfangreichen Zeitlohntarifen zu kommen, kann dieser nur in großen Zügen der Einrangierung der Individualitäten nach ihren Leistungen Rechnung tragen. Es ist fast unvermeidlich, daß die verschiedenen Abstufungen bei den einzelnen Gattungen, die ursprünglich als Leistungsstufen geschaffen sind, mehr und mehr zu Dienstaltersstufen herabsinken und so weiter nivellierend wirken. Für den ungelernten Arbeiter, für Bureauarbeiter, Hausbedienstete, Wachpersonal, Bootsbesatzungen usw. usw. ist der Nivellierungscharakter des Zeitlohnsystems nicht so bedenklich. Für handwerksmäßig ausgebildete Arbeiter treten die Nachteile aber voll in die Erscheinung.

Das Akkordlohnsystem ist dagegen ein reines Leistungslohnsystem. Der Arbeiter wird bezahlt nach der in der Zeiteinheit gelieferten Arbeitsmenge, und der Lohn steigt genau entsprechend der geleisteten Arbeit. Dieses Lohnsystem ist daher

gerecht, wenn die Grundlagen des Stücklohns richtig bemessen sind, d. h. also der Grundlohn und die für Ausführung der Arbeitleistung geschätzte Zeit. Über ersteren liegt eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeiter vor. Die richtige Schätzung der erforderlichen Zeit ist aber der wunde Punkt des Systems, und die Ausführungen S. XXIII ff. und S. 74 ff. zeigen, daß nur zu oft an diesem Punkte das ganze System scheitert, daß es zu fortdauernden Differenzen zwischen dem Arbeitgeber und Arbeiter führt, und, was noch schlimmer, nur zu häufig an Stelle der Entwicklung der individuellen Leistungsfähigkeit des Arbeiters die Ertötung derselben tritt. Es ist vielleicht kaum zuviel gesagt, daß die Fälle, wo eine genaue Zeitabschätzung möglich ist, sich auf Wiederholungsarbeiten beschränken, und auch hier die Zeitabschätzung in sehr vielen Fällen nicht so genau möglich ist, als man gemeiniglich anzunehmen geneigt ist.

Diese bei der praktischen Anwendung der absolut richtigen Lohnsysteme sich zeigenden Mängel erwiesen sich als so schwerwiegend, daß viele es versuchten, Korrekturen anzubringen. Der leitende Gedanke hierbei ist im wesentlichen immer der, die Gesamtleistung und damit auch den Lohn der Arbeiter zu steigern, indem versucht wird, die individuellen Fähigkeiten des einzelnen durch Leistungsprämien der verschiedensten Art zur Geltung zu bringen.

David F. Schloß hat in Kapitel VII der besseren Übersicht halber die verschiedenen Versuche zur Prämiierung von Mehrleistungen in verschiedene Gruppen einrangiert, und zwar in eine Gruppe, in welcher die gezahlte Prämie im Verhältnis zur Mehrleistung steht, in eine solche, wo dieses nicht der Fall ist, in eine solche, wo von einer Anzahl von Arbeitern nur einzelne, unter Umständen nur einer eine Prämie erhält, ferner in eine Gruppe, wo mehr die Güte wie die Menge der geleisteten Arbeit prämiiert wird — in diese Gruppe fallen alle Ersparnisprämien usw. — und schließlich in eine Gruppe, die er als „Ertragsbeteiligung“ bezeichnet. Mit Ausnahme der letztgenannten Gruppe kann bei all diesen Prämienverfahren von einem regel-

rechten Lohnsysteme nicht gesprochen werden, da die Höhe der Prämiierung sowie auch die Anwendung derselben eine mehr oder minder willkürliche ist. Man könnte sie irreguläre Prämienlohnsysteme nennen; diese sollen hier nicht weiter besprochen werden [1].

Bei den verschiedenen Ertragsbeteiligungsverfahren dagegen haben die Urheber versucht, wirklich reguläre Lohnsysteme auszubilden, bei welchen die zu gewährende Prämie stets in einem bestimmten Verhältnisse zu der durch die Mehrleistung des Arbeiters erzielten Produktionskostenminderung steht.

Da es nun unter den vorerwähnten Voraussetzungen nur zwei absolut richtige Lohnsysteme gibt, — das Zeitlohn- und das Akkordlohnsystem —, so werden alle überhaupt möglichen Ertragsbeteiligungssysteme zwischen diesen beiden Lohnsystemen liegen müssen und sich entweder mehr dem Stücklohnsystem oder dem Zeitlohnsystem nähern.

Ging man vom Stücklohnsystem aus, so suchte man dem Hauptnachteil desselben, dem Heruntersetzen der Akkorde, wenn die Arbeiter nach Ansicht des Arbeitgebers zuviel verdienten, — ein Verdienst, der nach Ansicht der Arbeitgeber nur dadurch so hoch kommen konnte, daß der Akkord zu hoch angesetzt war — dadurch vorzubeugen, daß der Akkordüberverdienst zwischen Arbeitgeber und Arbeiter *geteilt* wurde, die Prämie des reinen Akkordlohnsystems wurde also gemindert. Der klassische Typ für diese Methode ist das Halsey-System [2].

Wenn man vom Zeitlohnsystem auf ein Progressivlohnsystem übergehen will, kann es sich nur darum handeln, dem Zeitlöhner neben dem Zeitlohn noch eine systematisch steigende Prämie zu gewähren. Der Wunsch, zu einem solchen System zu gelangen, wurde in England sehr dringend empfunden, als man infolge des Maschinenbauerstreiks in großem Umfange zum Zeitlohnsystem übergegangen

---

[1] Vgl. die Systematik der Löhnungsmethoden in der Einführung S. XXII ff.

[2] Diese Gruppe der Löhnungsmethoden ist in der Einführung als „Teilungssysteme“ bezeichnet.

war, und man erkannte, daß die Leistung hierbei sehr herunterging, und die Konkurrenzfähigkeit abnahm. So kam Herr Rowan auf sein System, und dieses ist der beste Typ für ein vom Zeitlohnsystem ausgehendes Prämien- oder Progressivlohnsystem[1].

Es sollen daher die Lohnsysteme Zeitlohn, Akkordlohn, Halsey und Rowan miteinander verglichen werden.

Zunächst sollen die allgemeinen Formeln für den Lohn und die Kosten der Arbeit für diese vier Lohnsysteme gegeben werden. Es bezeichne:

K = die Kosten der Arbeit,
l = den Zeitgrundlohn des Arbeiters für die Stunde,
T = die veranschlagte Zeit in Stunden,
t = die verbrauchte Zeit in Stunden,
l' = den durch beschleunigte Arbeitsausführung erzielten Stundenverdienst des Arbeiters.

Zeitlohnsystem.

Die Kosten der Arbeit sind gleich dem Produkt aus dem Zeitgrundlohnsatz und der verbrauchten Zeit

$$K = l \cdot t$$

Akkordlohnsystem.

Die Kosten der Arbeit sind gleich dem Produkt aus dem Zeitgrundlohnsatz und der veranschlagten Zeit

$$K = l \cdot T$$

Der durch Akkordüberverdienst erhöhte Lohnsatz ist gleich den Kosten dividiert durch die verbrauchte Zeit

$$l' = \frac{K}{t} = l\,\frac{T}{t}.$$

Man kann den erhöhten Lohnsatz auch teilen in den Grundlohnsatz und die durch die beschleunigte Arbeitsausführung erzielte Prämie.

[1] „Vereinfachte Teilungssysteme“.

Letztere ist dann:

$$l' - l = l \cdot \frac{T}{t} - l = l\left(\frac{T - t}{t}\right)$$

und

$$l' = l + l\,\frac{T - t}{t}$$

Das Halsey-Prämiensystem[1].

Nach dem Halsey-System soll die Prämie des Akkordlohnsystems $l\,\frac{T - t}{t}$ dem Arbeiter nur zum Teil zufallen und je nach der Schwierigkeit der Arbeitsausführung usw. auf 1/3, 1/2 usw. bemessen werden.

Nehmen wir z. B. 1/2, so ist also:

$$l' = l + \frac{1}{2}\,\frac{T - t}{t}.$$

Die Kosten der Arbeit sind aber das Produkt aus dem erhöhten Lohn und der verbrauchten Zeit, also:

$$K = l' \cdot t = t\left(l + \frac{1}{2}\,\frac{T - t}{t}\right) = l\,\frac{T + t}{2}.$$

Das Rowan-Prämiensystem[2].

Bei diesem soll der Lohn nicht wie beim Akkordlohnsystem im Verhältnis der ersparten Zeit zur verbrauchten Zeit, sondern im Verhältnis der ersparten Zeit zur veranschlagten Zeit steigen. Die Prämie ist also nicht $l\,\frac{T - t}{t}$, sondern $l\,\frac{T - t}{T}$.

Es ist dann

$$l' = l + l\left(\frac{T - t}{T}\right).$$

Die Kosten der Arbeit sind wieder das Produkt aus dem erhöhten Lohn und der verbrauchten Zeit, also:

$$K = l' \cdot t = \left(l + l\,\frac{(T - t)}{T}\right)t = l\,t\left(1 + \frac{T - t}{T}\right) = l\,t\,\frac{2\,T - t}{T}.$$

---

[1] „Teilungssystem" vgl. Fig. 5a u. b der Einführung S. XXXIII fg.

[2] „Vereinfachtes Teilungssystem" vgl. Fig. 6a u. b der Einführung S. XXXVIII fg.

Zur Erläuterung dieser Formeln, und um den Überblick über diese vier Lohnsysteme und ihre Beurteilung zu erleichtern, sollen sie in einem Zahlenbeispiel sowohl rechnerisch wie graphisch einander gegenüber gestellt werden. Es sei eine Arbeit im Zeitlohn auf 25 Stunden veranschlagt, der Lohnsatz betrage 40 Pfg. für die Stunde, für den zehnstündigen Arbeitstag 4 Mk. Die Lohnkosten der Arbeit betragen im Zeitlohn 10 Mk. Nach den Formeln sind in der folgenden Tabelle für die vier Lohnsysteme die Tagelöhne und die Lohnkosten der Arbeit für eine zur Arbeitsausführung verbrauchte Zeit von 30 bis 1 Stunde berechnet worden.

Verbrauchte Zeit	1. Zeitlohnsystem		2. Akkordsystem $l' = l \frac{T}{t}$		3. Halsey (mit 50% Prämie) $l' = l\left(1 + {}^{1}/_{2} \cdot \frac{T-t}{t}\right)$		4. Rowan $l' = l\left(1 + \frac{T-t}{T}\right)$	
t	Tagelohn	Lohnkosten	Tagelohn	Lohnkosten	Tagelohn	Lohnkosten	Tagelohn	Lohnkosten
30	4,00	12,00	3,33	10,00	3,67	11,00	3,20	9,60
29	"	11,60	3,45	"	3,72	10,80	3,36	9,74
28	"	11,20	3,57	"	3,79	10,60	3,52	9,86
27	"	10,80	3,70	"	3,85	10,40	3,68	9,94
26	"	10,40	3,84	"	3,92	10,20	3,84	9,98
25	"	10,00	4,00	"	4,00	10,00	4,00	10,00
24	"	9,60	4,17	"	4,08	9,80	4,16	9,98
23	"	9,20	4,35	"	4,17	9,60	4,32	9,94
22	"	8,80	4,54	"	4,27	9,40	4,48	9,86
21	"	8,40	4,76	"	4,38	9,20	4,64	9,74
20	"	8,00	5,00	"	4,50	9,00	4,80	9,60
19	"	7,60	5,26	"	4,63	8,80	4,96	9,42
18	"	7,20	5,56	"	4,78	8,60	5,12	9,22
17	"	6,80	5,88	"	4,94	8,40	5,28	8,98
16	"	6,40	6,25	"	5,13	8,20	5,44	8,70
15	"	6,00	6,67	"	5,33	8,00	5,60	8,40
14	"	5,60	7,14	"	5,57	7,80	5,76	8,06
13	"	5,20	7,69	"	5,85	7,60	5,92	7,70
12	"	4,80	8,33	"	6,17	7,40	6,08	7,30
11	"	4,40	9,09	"	6,55	7,20	6,24	6,86
10	"	4,00	10,00	"	7,00	7,00	6,40	6,40
9	"	3,60	11,10	"	7,56	6,80	6,56	5,90
8	"	3,20	12,50	"	8,25	6,60	6,72	5,38
7	"	2,80	14,28	"	9,14	6,40	6,88	4,82
6	"	2,40	16,67	"	10,33	6,20	7,04	4,22
5	"	2,00	20,00	"	12,00	6,00	7,20	3,60
4	"	1,60	25,00	"	14,50	5,80	7,36	2,94
3	"	1,20	33,33	"	18.67	5,60	7,52	2,26
2	"	0,80	50,00	"	27,00	5,40	7,68	1,54
1	"	0,40	100,00	"	52,00	5,20	7,84	0,78
0	"	0,00	∞	"	∞	5,00	8,00	0,00

Nach diesen Berechnungen sind die Linien für die Tagelöhne des Arbeiters und die Lohnkosten der Arbeit in der graphischen Darstellung, Tafel 1, eingetragen worden[1]. Auf der Abscissenachse ist die Zeit in Stunden, auf der Ordinatenachse der Geldbetrag in Mark aufgetragen. Die Maße sind so gewählt, daß die Strecken für eine Stunde und für 40 Pf. gleich groß sind.

Zeitlohnsystem. Die dünne schwarze Gerade zeigt den Tagelohn an, die punktierte dünne schwarze Gerade die Lohnkosten der Arbeit. Dem gegebenen Beispiel gemäß schneidet die Lohnkostenlinie die 10 M.-Linie bei 25 Stunden.

Akkordlohnsystem. Die Arbeit ist zu 10 Mk. vergeben. Die Lohnkosten der Arbeit ändern sich nicht, gleichviel in welcher Zeit die Arbeit ausgeführt wird. Die Lohnkostenlinie ist also die dicke — — — schwarze Gerade, die auf der 10 Mk.-Linie liegt. Die Tagelohnlinie dagegen ist die dicke schwarz ausgezogene Kurve, die erst allmählich, dann steil ansteigt. Sie ist eine gleichseitige Hyperbel mit den Achsen des Koordinatensystems als Asymptoten.

Halseysystem. Die Arbeit ist zu 10 Mk. vergeben, die Lohnkosten der Arbeit mindern sich aber mit abnehmender Arbeitsausführungszeit, und im Extremfalle, wenn die Arbeitsausführungszeit Null wird, sinken die Lohnkosten der Arbeit, wenn die Prämie zwischen Arbeitgeber und Arbeiter zu gleichen Teilen geteilt wird, auf die Hälfte, also auf 5 Mk. Die rot punktierte Lohnkostenlinie ist somit eine Gerade, deren Anfangspunkt der Schnittpunkt der 25 Stunden-Linie mit der 10 Mk.-Linie, und deren Endpunkt der Schnittpunkt der Ordinatenachse mit der 5 Mk.-Linie ist.

Die rot ausgezogene Tagelohnlinie ist ebenso wie beim Akkordlohnsystem eine gleichseitige Hyperbel, die aber, da die Prämien nur halb so hoch sind wie beim Akkordlohnsystem, auf der Mitte zwischen der Lohnlinie dieses Systems und der Zeitlohnlinie liegt.

---

[1] Die Kurventafeln befinden sich am Schlusse des Handbuches.

Rowansystem. Da beim Rowansystem der Tagelohn im Extremfall, wenn die verbrauchte Zeit Null wird, sich verdoppelt, so ist die schwarz ·—·— gezeichnete Lohnlinie eine Gerade, deren Anfangspunkt im Schnittpunkt der 25 Stunden-Linie mit der 4 Mk.-Linie, und deren Endpunkt im Schnittpunkt der Ordinatenachse mit der 8 Mk.-Linie liegt. Die schwarz punktierte Lohnkostenlinie ist eine Kurve, die ihren Höhepunkt bei der veranschlagten Zeit hat. Sie sinkt erst allmählich, dann immer steiler herab bis zum Endpunkt Null. Die Kurve ist eine Parabel.

Der Verlauf der Lohn- und Kostenlinien der vier verschiedenen Lohnsysteme auf Tafel 1 läßt die ihnen eigentümlichen Eigenschaften deutlich erkennen.

Aus den Tagelohnlinien (den ausgezogenen Linien) ergibt sich für jede beliebige Zeit der Arbeitsausführung der zugehörige Tagelohn, denn für jeden beliebigen Punkt der Tagelohnlinie stellt die zugehörige Abscisse, die wagerechte Entfernung des Punktes von der Senkrechten, die Zeit der Arbeitsausführung in Stunden, und die zugehörige Ordinate, die senkrechte Entfernung des Punktes von der Wagerechten, den Tagelohn in Mark dar. Wird z. B. die Arbeit in 15 Stunden ausgeführt, so beträgt der Tagelohn für den Zeitlöhner 4 Mk., den Akkordlöhner 6,67 Mk., den Halseylöhner mit 50 % Prämie 5,33 Mk., den Rowanlöhner 5,60 Mk. Beim Zeitlohnsystem bleibt der Tagelohn stets der gleiche; der Zeitlöhner kann ihn durch keine Anstrengung steigern. Beim Akkordlohnsystem steigt er dagegen mit wachsender Zeitersparnis. Bei 20 % Zeitersparnis steigt er auf das 1 ¼ fache, bei 33,3 % Zeitersparnis auf das 1 ½ fache, bei 50 % Zeitersparnis bereits auf das Doppelte und so in immer rascherem Maße schließlich bis ins Unendliche.

Es ist daher keineswegs überraschend, daß bei großen Lohnsteigerungen der Arbeitgeber der Ansicht ist, dieses Steigen sei nicht oder doch nur zum Teil der größeren Leistung des Arbeiters zuzuschreiben, zum anderen aber einer zu hohen Festsetzung des Akkordsatzes, und daß er infolgedessen die Akkordsätze herunterzusetzen sucht. Beim Halseysystem, bei welchem die Prämien

für die Zeitersparnis zwischen dem Arbeitgeber und Arbeiter in einem bestimmten Verhältnis geteilt werden — bei dem Beispiel auf der Tafel 1 ist die Prämie je zur Hälfte dem Arbeitgeber und Arbeiter zugewiesen — tritt die Lohnsteigerung entsprechend später ein. Um den Lohn auf das $1\frac{1}{2}$fache zu bringen, bedarf es einer Zeitersparnis von 50 %, für die Verdoppelung des Lohnes einer solchen von 66 %. Damit ist der steil ansteigende Teil der Lohnlinie für die meisten Fälle der Praxis wohl ausgeschaltet, und ein solches Halseysystem wird das Herabsetzen der Akkordsätze sehr in die Ferne rücken.

In noch höherem Maße ist das bei dem Rowansystem der Fall. Bei 25 % Zeitersparnis steigt der Lohn auf das $1\frac{1}{4}$fache, bei 50 % Zeitersparnis auf das $1\frac{1}{2}$fache, bei 75 % Zeitersparnis auf das $1\frac{3}{4}$fache. Dem Rowansystem könnte man deshalb den Vorwurf machen, daß es ungerecht wirke, weil die erzielte Zeitersparnis stets gleich hoch bewertet wird, obgleich die Schwierigkeit, eine Ersparnis zu erzielen, mit zunehmender Zeitersparnis wächst. Dieser Mangel soll aber dadurch ausgeglichen werden, daß die Akkordsätze grundsätzlich nicht geändert werden. Außerdem ermöglicht dieser Umstand die Anwendung des Systems auch bei solchen Arbeiten, die sich schwer abschätzen lassen, denn man braucht in diesen Fällen bei der Zeitabschätzung nicht so ängstlich zu sein, weil der Einfluß von Schätzungsfehlern durch den Charakter des Systems eingeschränkt wird. Im übrigen ist, wie der Verlauf der Rowantagelohnlinie zeigt, das Arbeiten nach dem Rowansystem für den Arbeiter bis zu 50 % Zeitersparnis günstiger, wie das nach dem 50 % Halseysystem. Bei etwa 28 % Zeitersparnis liegt der nach Rowan erzielte Tagelohn etwa in der Mitte zwischen dem nach dem Akkordlohnsystem und 50 % Halseysystem zu erlangenden.

Bei den Lohnkostenlinien der Arbeit (den punktierten) stellt für jeden Punkt die Abscisse die Zeit der Arbeitsausführung in Stunden, die Ordinate die Gesamtlohnkosten der Arbeit in Mark dar.

Würde die Arbeit zum Beispiel in 20 Stunden ausgeführt,

so betragen die Gesamtlohnkosten der Arbeit bei der Ausführung durch den Zeitlöhner 8 Mk., durch den Akkordlöhner 10 Mk., durch den Halseylöhner 9 Mk. und durch den Rowanlöhner 9,60 Mk.

Die Lohnkostenlinie für das Akkordlohnsystem liegt auf der 10 Mk.-Linie, die Arbeit kostet also für jede Ausführungszeit 10 Mk. Auch die Lohnkostenlinie beim Halseysystem ist eine Gerade. Die Kosten sinken mit abnehmender Zeit der Arbeitsausführung gleichmäßig, bei 50 % Halsey des Beispiels bis auf 5 Mk. herab. Bei 20 % Zeitersparnis betragen sie 10 % weniger, also 9 Mk., bei 40 % Zeitersparnis 20 % weniger, also 8 Mk., bei 50 % Zeitersparnis 25 % weniger, also 7,50 Mk., bei 60 % Zeitersparnis 30 % weniger, also 7 Mk. und so fort.

Beim Rowansystem ist die Lohnkostenlinie eine Kurve. Bei 20 % Zeitersparnis sind die Lohnkosten nur um 4 % gesunken, sie betragen noch 9,60 Mk., bei 40 % Zeitersparnis sind sie um 16 % gesunken und betragen 8,40 Mk., bei 56 % Zeitersparnis sind sie um 25 % gesunken und betragen 7,50 Mk., also ebensoviel wie beim 50 % Halseysystem. Von da ab sinken die Lohnkosten sehr viel rascher als beim Halseysystem und betragen bei 60 % Zeitersparnis 6,40 Mk., bei 70 % Zeitersparnis nur noch rund 5,10 Mk. und so fort.

Um die charakteristischen Eigentümlichkeiten des Halsey- und Rowansystems völlig zu erkennen, reicht die Besprechung nur einer Form dieser Systeme nicht aus, es müssen vielmehr noch einige Modifikationen dieser Systeme in den Kreis der Erörterung gezogen werden, zumal solche in der Praxis Anwendung finden.

Halseysystem-Modifikationen[1].

Wie schon in Kapitel VII ausgeführt, ist Mr. Halsey der Ansicht, daß die Prämien nicht zu hoch bemessen werden sollen. Stellt sich heraus, daß die gegebene Grundzeit und die Prämie für den Arbeiter nicht genügend Vorteile besitzt, so empfiehlt er,

[1] „Teilungssysteme“, vgl. Einführung.

die veranschlagte Zeit zu verlängern und den Prämiensatz unverändert zu lassen. Den Prämiensatz macht er von der Art der Arbeit abhängig. Im allgemeinen hält er einen Prämiensatz von $1/3$ für ausreichend; diesen Satz hat er auch in seiner Fabrik durchgeführt, bei schwierigeren Arbeiten will er den Prämiensatz erhöhen.

In der folgenden Tabelle sind die Tagelohnkosten und Lohnkosten einer Arbeit nach dem Halseysystem für 33 $1/3$ % und 50 % Prämie und für eine veranschlagte Arbeitszeit von 25, 30 und 35 Stunden errechnet worden. Die Arbeit ist in Zeitlohn auf 25 Stunden bei einem Lohnsatz von 0,40 Mk. veranschlagt. Die Lohnkosten der Arbeit betragen also im Zeitlohn 10 Mk., bei dem Anschlage von 30 und 35 Stunden würden sie 12 Mk. bezw. 14 Mk. betragen, der Tagelohn für den zehnstündigen Arbeitstag ist 4 Mk., wenn die Arbeit in der veranschlagten Zeit ausgeführt wird.

In der Tafel 2 sind die Linien für Tagelöhne und die Lohnkosten der Arbeit für 33 $1/3$ % Prämie, in der Tafel 3 für 50 % Prämie eingetragen. Ebenso sind des Vergleichs halber die Tagelohn- und Lohnkostenlinien der Arbeit nach dem Akkordlohnsystem in beiden Tafeln verzeichnet. Aus der Tabelle sowohl wie aus der Tafel 2 ist zu ersehen, daß bei 33 $1/3$ % Prämie bei 25 Stunden bewilligter veranschlagter Zeit sich der Tagelohn sehr allmählich hebt, die Prämie ist eben nur $1/3$ der beim Akkordlohn erzielten. Wird nun, weil man sieht, daß diese Prämie nicht genug Anreiz zur Mehrleistung giebt, diese durch Erhöhung der veranschlagten Zeit um 5 Stunden, also 20 %, erhöht (von 25 Stunden auf 30 Stunden), so erhöhen sich die Prämien in der Weise, daß die bei einer bestimmten Zeit bei 25 Stunden veranschlagter Zeit erzielte Prämie bei einer veranschlagten Zeit von 30 Stunden um 20 % der vorerwähnten Zeit früher eintritt, d. h. also die bei einer veranschlagten Zeit von 25 Stunden erzielte Prämie bei 20 stündiger Dauer der Arbeitsausführung wird bei einer auf 30 Stunden verlängerten Zeit schon bei 24 Stunden erzielt, die bei 15 stündiger Dauer

Verbrauchte Zeit t	$l' = l\left(1 + \frac{1}{3} \cdot \frac{T-t}{t}\right)$ (33,3 %)						$l' = l\left(1 + \frac{1}{2} \cdot \frac{T-t}{t}\right)$ (50 %)					
	T = 25 St.		T = 30 St.		T = 35 St.		T = 25 St.		T = 30 St.		T = 35 St.	
	Tagelohn	Lohnkosten	Tagelohn	Lohnkosten	Tagelohn	Lohnkosten	Tagelohn	Lohnkosten	Tagelohn	Lohnkosten	Tagelohn	Lohnkosten
35					4,00	14,00					4,00	14,00
34					4,04	13,73					4,06	13,80
33					4,08	13,47					4,12	13,60
32					4,13	13,20					4,19	13,40
31					4,17	12,93					4,26	13,20
30			4,00	12,00	4,22	12,67			4,00	12,00	4,33	13,00
29			4,05	11,73	4,28	12,40			4,07	11,80	4,41	12,80
28			4,10	11,47	4,33	12,13			4,14	11,60	4,50	12,60
27			4,15	11,20	4,40	11,87			4,22	11,40	4,59	12,40
26			4,21	10,93	4,46	11,60			4,31	11,20	4,69	12,20
25	4,00	10,00	4,27	10,67	4,53	11,33	4,00	10,00	4,40	11,00	4,80	12,00
24	4,06	9,73	4,33	10.40	4,61	11,07	4,08	9,80	4,50	10,80	4,92	11,80
23	4,12	9,47	4,41	10,13	4,70	10,80	4,17	9,60	4,61	10,60	5,04	11,60
22	4,18	9,20	4,48	9,87	4,79	10,53	4,27	9,40	4,73	10,40	5,18	11,40
21	4,25	8,93	4,57	9,60	4,89	10,27	4,38	9,20	4,86	10,20	5,33	11,20
20	4,33	8,67	4,67	9,33	5,00	10,00	4,50	9,00	5,00	10,00	5,50	11,00
19	4,42	8,40	4,77	9,07	5,12	9,73	4,63	8,80	5,16	9,80	5,68	10,80
18	4,52	8,13	4,89	8,80	5,26	9,47	4,78	8,60	5,33	9,60	5,89	10,60
17	4,63	7,87	5,02	8,53	5,41	9,20	4,94	8,40	5,53	9,40	6,12	10,40
16	4,75	7,60	5,17	8,27	5,58	8,93	5,13	8,20	5,75	9,20	6,38	10,20
15	4,89	7,33	5,33	8,00	5,78	8,67	5,33	8,00	6,00	9,00	6,67	10,00
14	5,05	7,67	5,52	7,73	6,00	8,40	5,57	7,80	6,29	8,80	7,00	9,80
13	5,23	6,80	5,74	7,47	6,26	8,13	5,85	7,60	6,62	8,60	7,38	9,60
12	5,44	6,53	6,00	7,20	6,56	7,87	6,17	7,40	7,00	8,40	7,83	9 40
11	5,70	6,27	6,30	6,93	6,91	7,60	6,55	7,20	7,45	8,20	8,36	9,20
10	6,00	6,00	6,67	6,67	7,33	7,33	7,00	7,00	8,00	8,00	9,00	9,00
9	6,37	5,73	7,11	6,40	7,85	7,07	7,56	6,80	8,67	7,80	9,78	8,80
8	6,83	5,47	7,67	6,13	8,50	6,80	8,25	6,60	9,50	7,60	10,75	8,60
7	7,43	5,20	8,38	5,87	9,33	6,53	9,14	6,40	10,57	7,40	12,00	8,40
6	8,22	4,93	9,33	5,60	10,44	6,27	10,33	6,20	12,00	7,20	13,67	8,20
5	9,33	4,67	10.67	5,33	12,00	6,00	12,00	6,00	14,00	7,00	16,00	8,00
4	11,77	4,40	12,67	5,07	14,33	5,73	14,50	5,80	17,00	6,80	19,50	7,80
3	13,00	4,13	16,00	4,80	18,22	5,47	18,67	5,60	22,00	6,60	25,33	7,60
2	19,33	3,87	22,67	4,53	26,00	5,20	27,00	5,40	32,00	6,40	37,00	7,40
1	36,00	3,60	42,67	4,27	49,33	4,93	52,00	5,20	62,00	6,20	72,00	7,20
0	∞	3,33	∞	4,00	∞	4,67	∞	5,00	∞	6,00	∞	7,00

schon bei 18 Stunden, die bei 10stündiger Dauer schon bei 12 Stunden und so fort.

Verlängert man die veranschlagte Zeit um 40 %, also im gegebenen Beispiel von 25 Stunden auf 35 Stunden, so beträgt diese Verschiebung 40 %, d. h. die bei 25 Stunden veranschlagter Zeit bei 15 Stunden verbrauchter Zeit erzielte Prämie wird

bei 35 Stunden veranschlagter Zeit bereits bei 21 Stunden verbrauchter Zeit erzielt ꝛc.

Die punktierten Lohnkostenlinien sind Gerade, die von den 25, 30, 35=Stundenpunkten der 10, 12, 14 Mk.=Linie nach dem 3,33, 4 resp. 4,66 Mk.=Punkte der Ordinatenachse führen.

Man sieht aus dem Verlauf der Linien, daß die starke Erhöhung der veranschlagten Zeit und damit der Lohnkosten der Arbeit bei einer Prämie von 33 1/3 % nicht allzusehr zu befürchten ist, weil diese bei eintretender Zeitersparnis sehr rasch abnehmen.

Analoge Verhältnisse zeigen sich natürlich auch, wenn man anstatt der 33 1/3 % Prämie eine 50 % Prämie gewährt, wie dieses auf Tafel 3 dargestellt ist, nur sind die Prämien entsprechend höher, und die ausgezogenen Tagelohnlinien nähern sich mehr der Akkordlohnlinie. Die punktieren Lohnkostenlinien haben ihre Anfangspunkte auf der 10=, 12=, 14 Mk.=Linie bei dem 25=, 30=, 35 Stundenpunkte, die Endpunkte liegen in der Ordinatenachse auf halber Höhe, also im 5=, 6=, 7 Mk.=Punkte.

Ein Blick auf die Tafel 3 zeigt aber, daß in der Praxis bei der 50 %=Prämie eine Verlängerung der Zeit um 40 % ernstlich nicht mehr in Frage kommen kann, weil bis 38 % Zeitersparnis die Tagelohnlinie über der Akkordlohnlinie liegt, selbst bei 52 % Zeitersparnis ist die Abweichung von der Akkordlohnlinie noch eine geringe, und über 52 % Zeitersparnis hinaus steigen beide Kurven so stark, daß zweifelsohne bei derartigen Zeitersparnissen, wenn nicht schon früher, der Arbeitgeber einen starken Anreiz erhält, die Akkordsätze herabzusetzen. Kurz die 35 Stunden=Tagelohnlinie nach dem Halseysystem mit 50 % Prämie hat in der Praxis kaum mehr Vorzüge vor der Akkordlohnlinie, und das gleiche gilt von den Kostenlinien.

Die Tafeln 2 und 3 lehren aber auch noch folgendes: Der Verlauf der Kurven auf Tafel 2 zeigt, daß ein Halseysystem mit 33 1/3 % Prämie wohl die niedrigste zulässige Prämie bietet, daß man bei diesem Prämiensatz sehr leicht genötigt ist, die Prämie durch eine Zeitverlängerung zu steigern,

und dieses auch, ohne ein zu rasches Ansteigen der Tagelohnkurve befürchten zu müssen, tun kann. Dagegen zeigt der Verlauf der Kurven auf Tafel 3, daß ein Halseysystem mit 50 % Prämie im allgemeinen wohl etwa das Maximum sein wird, was gewährt werden kann, sowie daß bei diesem System die Zeitverlängerung nur bis zu einem gewissen Grade zulässig ist, sonst nähert sich das System zu sehr dem Akkordlohnsystem und führt somit alle die Nachteile wieder herbei, um deretwegen man das Akkordlohnsystem verlassen hat. Zusammengefaßt ergibt sich aus vorstehendem, daß das Halseysystem verschiedenen Betriebsverhältnissen gegenüber nicht so anpassungsfähig ist, als man von vornherein aus dem Umstande zu schließen geneigt ist, daß die Prämienhöhe sowohl durch eine verschiedene Bemessung der Grundprämie wie auch der veranschlagten Zeiten für die Arbeitsausführung verändert werden kann.

Rowansystem-Modifikationen[1].

Ebenso wie beim Halseysystem ist auch beim Rowansystem ein Anpassen des Systems an verschiedene Betriebsverhältnisse möglich, indem man entweder die veranschlagte Zeit verlängert oder die Prämie erhöht. Wir haben gesehen, daß eine derartige Abänderung notwendig wird, wenn man vom Akkordlohnsystem auf das Rowansystem übergehen will.

Es soll an Hand des alten Beispiels untersucht werden, welche Verhältnisse sich entwickeln, wenn man die Normalzeit um 20 % und um 40 % verlängert, und wenn man die Prämie um 25 % und um 50 % erhöht.

In der folgenden Tabelle, S. 214, sind die Tagelohnkosten und die Lohnkosten der Arbeit für diese Fälle berechnet.

In der Tafel 4 sind die Linien für die Tagelöhne und die Lohnkosten für normal Rowan mit auf 30 Stunden und auf 35 Stunden verlängerter veranschlagter Zeit, sowie für 1,25 Rowan und 1,5 Rowan eingetragen.

---

[1] „Vereinfachte Teilungssysteme“ vgl. Einführung.

Verbrauchte Zeit t	$l' = l\left(1+\frac{T-t}{T}\right)$		$l' = l\left(1+\frac{1,2\,T-t}{1,2\,T}\right)$		$l' = l\left(1+\frac{1,4\,T-t}{1,4\,T}\right)$		$l' = l\left(1+1,25\frac{T-t}{T}\right)$		$l' = l\left(1+1,5\frac{T-t}{T}\right)$	
	Tagelohn	Lohnkosten	Tagelohn	Lohnkosten	Tagelohn	Lohnkosten	Tagelohn	Lohnkosten	Tagelohn	Lohnkosten
35					4,00	14,00				
34					4,11	13,99				
33					4,23	13,95				
32					4,34	13,90				
31					4,46	13,82				
30			4,00	12,00	4,57	13,71				
29			4,13	11,99	4,69	13,59				
28			4,27	11,95	4,80	13,44				
27			4,40	11,88	4,91	13,27				
26			4,53	11,79	5,03	13,07				
25	4,00	10,00	4,67	11,67	5,14	12,86	4,00	10,00	4,00	10,00
24	4,16	9,98	4,80	11,52	5,26	12,62	4,20	10,03	4,24	10,18
23	4,32	9,94	4,93	11,35	5,37	12,35	4,40	10,12	4,48	10,30
22	4,48	9,86	5,06	11,15	5,49	12,07	4,60	10,12	4,72	10,38
21	4,64	9,74	5,20	10,92	5,60	11,76	4,80	10,08	4,96	10,42
20	4,80	9,60	5,33	10,67	5,71	11,43	5,00	10,00	5,20	10,40
19	4,96	9,42	5,48	10,39	5,83	11,07	5,20	9,88	5,44	10,34
18	5,12	9,22	5,60	10,08	5,94	10,70	5,40	9,72	5,68	10,22
17	5,28	8,98	5,73	9,75	6,06	10,30	5,60	9,52	5,92	10,06
16	5,44	8,70	5,87	9,39	6,17	9,87	5,80	9,28	6,16	9,86
15	5,60	8,40	6,00	9,00	6,29	9,43	6,00	9,00	6,40	9,60
14	5,76	8,06	6,13	8,59	6,40	8,96	6,20	8,68	6,64	9,30
13	5,92	7,70	6,27	8,15	6,51	8,47	6,40	8,32	6,88	8,94
12	6,08	7,30	6,40	7,68	6,63	7,95	6,60	7,92	7,12	8,54
11	6,24	6,86	6,53	7,19	6,74	7,42	6,80	7,48	7,36	8,10
10	6,40	6,40	6,67	6,67	6,86	6,86	7,00	7,00	7,60	7,60
9	6,56	5,90	6,80	6,12	6,97	6,28	7,20	6,48	7,84	7,06
8	6,72	5,38	6,93	5,55	7,09	5,67	7,40	5,92	8,08	6,46
7	6,88	4,82	7,07	4,95	7,20	5,04	7,60	5,32	8,32	5,82
6	7,04	4,22	7,20	4,32	7,31	4,39	7,80	4,68	8,56	5,14
5	7,20	3,60	7,33	3,67	7,43	3,71	8,00	4,00	8,80	4,40
4	7,36	2,94	7,46	2,99	7,54	3,02	8,20	3,28	9,04	3,62
3	7,52	2,26	7,60	2,28	7,66	2,30	8,40	2,52	9,28	2,78
2	7,68	1,54	7,73	1,55	7,77	1,55	8,60	1,72	9,52	1,90
1	7,84	0,78	7,87	0,79	7,89	0,79	8,80	0,88	9,76	0,98
0	8,00	0,00	8,00	0,00	8,00	0,00	9,00	0,00	10,00	0,00

Die roten Linien sind die des normalen Rowansystems mit Verlängerung der veranschlagten Zeit auf 30 und auf 35 Stunden. Die roten durchgezogenen Geraden sind die Tagelohnlinien. Sie beginnen beim 30. resp. 35. Stundenpunkt auf der 4 Mk.-Linie und führen zum 8 Mk.-Punkt der Ordinatenachse. Die Linien zeigen, daß eine zu starke Verlängerung der Grundzeit nicht zweckmäßig ist, weil dann bei verhältnismäßig nur geringen Zeit-

ersparnissen die Tagelohnlinien erheblich über der des normalen Rowansystems liegen, während sie bei größeren Zeitersparnissen sich dieser immer mehr nähern.

Die rot punktierten Lohnkostenlinien zeigen deutlich, wie stark die Kosten der Arbeit durch die Verlängerung der Grundzeit der Arbeit wachsen, wenn der Arbeiter nur geringe Zeitersparnisse macht.

Die —·—·— schwarzen Geraden sind die Tagelohnlinien für normal, 1,25 und 1,5 Rowan. Sie gehen vom 25 Stundenpunkt auf der 4 Mk.-Linie aus und führen zum 8 Mk.-, 9 Mk.- und 10 Mk.-Punkt der Ordinatenachse.

Die Tagelohnlinie für Normalrowan liegt ganz unter der Akkordlohnlinie, die 1,25 Rowan-Linie liegt über derselben bis zu dem Zeitpunkte, an welchem ein Akkordüberverdienst von 25 %, und die 1,5 Rowan-Linie bis zu dem Zeitpunkt, an welchem ein Akkordüberverdienst von 50 % erzielt wird. Alsdann scheiden sich zwar die Rowantagelohnlinien von der Akkordtagelohnlinie, aber die Prämie wächst bei den erhöhten Rowansystemen noch recht beträchtlich.

Die schwarzpunktierten Kurven sind die Lohnkostenlinien der Arbeit. Beim reinen Rowansystem fällt die Linie vom 25 Stundenpunkt auf der 10 Mk.-Linie langsam bis zum Nullpunkt. Bei 1,25 und 1,5 Rowan erhebt sich die Kurve erst etwas über die 10 Mk.-Linie hinaus.

Im ganzen ergibt sich aus dem Verlauf der Linien auf Tafel 4, daß das Rowansystem vieler Modifikationen fähig ist, d. h. also, daß es sich vielen verschiedenartigen Betriebsverhältnissen anpassen läßt. Wenn daher Mr. Rowan schon für sein unverändertes System in Anspruch nimmt, daß es sich für viele Fabrikationszweige verwenden läßt, so gilt das in erhöhtem Maße für die vorskizzierten modifizierten Systeme. Aber mit diesen ist die Modulationsfähigkeit des Rowansystems noch nicht erschöpft. Es stände nichts im Wege, in dazu geeigneten Fällen sowohl die Prämie etwas zu erhöhen, wie auch die veranschlagte Zeit. Da mit einem solchen System Versuche aber noch nicht gemacht sind, so erscheint dieser Hinweis ausreichend.

Die vorstehenden Erörterungen zeigen, daß es keineswegs aussichtslos erscheint, für die Fälle, in denen sich die Anwendung des Zeit- oder Akkordlohnsystems nicht empfiehlt, ein zweckentsprechendes Lohnsystem ausfindig zu machen, welches den berechtigten Anforderungen beider Kontrahenten, der Arbeitgeber und der Arbeiter, möglichst entspricht. Es ist aber nicht möglich, rein theoretisch das eine oder andere System für das den jeweiligen Umständen am besten entsprechende zu erklären, sondern es müssen alle für die praktische Anwendung in Betracht kommenden Faktoren auf das sorgfältigste erwogen werden. Hierzu gehört nicht allein die Art und der Charakter der anszuführenden Arbeit, sondern auch der beteiligten Menschen, örtliche Gewohnheiten hinsichtlich der Handhabung der bis dahin üblichen Entlöhnungsmethoden und dergleichen mehr.

Der Zweck vorstehender Ausführungen ist erreicht, wenn sie dazu beitragen sollten, die Ansichten über die möglichen Lohnsysteme zu klären und denen, welche Versuche machen wollen, die Einführung in solche zu erleichtern.

Siebzehntes Kapitel.

Die Zukunft der Löhnungsmethoden.

Von

Ludwig Bernhard.

Wohin strebt die in diesem Buche geschilderte Fülle der Löhnungsmethoden? Kann man aus dem Schwarm der Lohnformen einige bewährte Methoden herausheben, und kann man das Ziel der Entwicklung irgendwo erkennen?

In Theorie und Praxis der Löhnungsmethoden haben drei Zukunftsideale abwechselnd ihre Rolle gespielt: Die Gewinnbeteiligung, die genossenschaftlichen Gruppenakkorde und die Prämienmethoden; jede dieser Methoden hat ihre Zeit des Glanzes und der Hoffnung gehabt. Ja zum Teil sind sie sogar trotz aller Enttäuschungen immer von neuem zur Parole geworden.

I.

Vor allen ist es die Gewinnbeteiligung, die in fast gleichmäßigen Abständen alle 30 Jahre auftritt, um überall zu erklären, daß sie die Lösung der sozialen Frage bringe. Dreimal im vergangenen Jahrhundert: in den 30er Jahren, in den 60er Jahren und in den 90er Jahren hat man die Gewinnbeteiligung mit solchen Hoffnungen begrüßt.

Das erste Mal waren diese Hoffnungen besonders lebendig. Man erwartete von der Beteiligung der Arbeiter am Gewinn eine Lösung aller Schwierigkeiten. Ja, hervorragende Volkswirte

verlangten geradezu die gesetzliche Einführung. So erklärte 1835 Robert Mohl, der Staat müsse der Gewinnbeteiligung zwangsweise Geltung verschaffen, denn sonst würden in der Arbeiterschaft gefährliche, revolutionäre Gärungen entstehen. Ein Gesetz solle bestimmen, daß jede neu errichtete Fabrik die Gewinnbeteiligung einführe, „dann müßten auch die früher gegründeten Gewerbeanstalten bald nachfolgen, wollten sie sich ihre Arbeiter erhalten oder mindestens in einem erträglichen Verhältnisse mit denselben leben". Dies sei das einzige Mittel, um das tiefe Mißtrauen der Arbeiter gegen die kapitalistische Betriebsform zu beseitigen.

Aus kommunistischen Ideen war der Gedanke im Jahre 1829 in Frankreich entstanden und fand bald sogar bei Vertretern des strengen Unternehmerstandpunktes Beifall.

Niemand kann behaupten, daß der praktische Erfolg dieser ersten Begeisterung sehr groß war. In Frankreich wurde „la participation" zwar ein sozialpolitisches Modethema. In der Presse ermutigte man zu praktischen Versuchen. Die Blätter des Juste Milieu und auch des Tiers Parti besprachen wohlwollend jedes Unternehmen, und Leon Faucher, der in den 30er und 40er Jahren Chefredakteur der „Temps", des „Courrier" und des „Constitutionnel" war, wurde geradezu ein literarischer Vorkämpfer der Gewinnbeteiligung.

Jedoch die Zahl der ernsthaften Einrichtungen war gering, und schließlich blieb nur der berühmte Fall „Leclaire" übrig, der heute noch in allen Propagandaschriften als Schaustück glänzt[1].

Noch geringer war der Erfolg in anderen Ländern.

In England machte die in der Arbeiterschaft herrschende politische Erregung allen bescheidenen Reformversuchen ein Ende.

---

[1] Der Häusermaler Leclaire führte die Gewinnbeteiligung mit Erfolg ein. Die Eigenart seines Betriebes, insonderheit die selbständige und verantwortungsvolle Tätigkeit der bei ihm angestellten Maler, legte die regelmäßige Tantiemezahlung nahe.

In Deutschland erzielte die Begeisterung in der Industrie damals nicht den geringsten Erfolg.

Die gesamte Bewegung schlief allmählich wieder ein und erwachte erst in den 60er Jahren wieder, als wirtschaftliche Not und Arbeiterelend in England entstanden und man nach Hilfe und Reformen rief.

Diese zweite Ära verlief folgendermaßen: fünf englische Fabriken führten 1865 das sogenannte „Partnershipsystem“ ein, das den Arbeitern am Schlusse des Geschäftsjahres einen Anteil am Reingewinn gewährte. 1866 wurden sechs neue Versuche bekannt, ein Jahr später vier Versuche[1]. Der Statistiker Engel hielt darauf in der juristischen Gesellschaft zu Berlin 1867 einen Vortrag, der mit den Worten schloß: „So ist denn die soziale Frage keine Frage mehr; ihre Lösung darf als erfolgt angesehen werden, die Übersetzung dieser Lösung ins praktische Leben hat bereits begonnen. Möge sie unaufhaltsam und glücklich vor sich gehen, daß schon der nächste Norddeutsche Reichstag das Bedürfnis empfinde, der Arbeitsgesellschaft einen Platz unter den Institutionen eines allgemeinen deutschen Zivilgesetzbuches einzuräumen!“

Jedoch — der größte Teil der Versuche, die 1865—1867 in England gemacht wurden, mißlang! Nur zwei Einrichtungen der Gewinnbeteiligung blieben bestehen[2].

In den folgenden Jahrzehnten erlosch das Interesse für die Gewinnbeteiligung in England fast völlig, und auch auf dem

---

[1] 1865 übernahm die Führung die Firma Henry Briggs, Son & Co., ferner richteten damals die Gewinnbeteiligung ein: Greening & Co. in Salford, Clayton Plate and Bar Iron Co., Jolly & Son in Bath und die Milliners and Dress Makers Co. in London.

1866 folgten: John Curven, Fox, Head Co. in Middlesborough, die Baumwollmanufaktur Cobden Memorial Mills Co. in Lancashire, ferner: die South Buckley Coal and Fire Brick Company und schließlich die Wollenmanufaktur Fox Brothers & Co. in Somerset.

1867 waren es vier Unternehmungen: Lloyd & Summerfield, eine Glasfabrik in Bimingham, Wardle, Blythe & Co., John & Henry Gwynne (Maschinenfabrik), Price's Patent Candle Co. in London.

[2] Nur Jolly & Son und Fox Brothers.

Kontinent ließ die Begeisterung nach, obwohl Viktor Böhmert in Deutschland und eine französische Gesellschaft sich dauernd bemühten, für den Gedanken Propoganda zu machen.

Zum dritten Male wurde schließlich die Gewinnbeteiligung in der letzten sozialpolitischen Ära der 80er und 90er Jahre auf den Schild gehoben; wiederum vollzog sich die Agitation gleichzeitig in den verschiedenen Industrieländern und wurde ein Teil der sozialpolitischen Propaganda. So ward zum Beispiel der Evangelisch-soziale Kongreß gewissermaßen ein Mitträger dieser Idee, als Adolf Wagner lebhaft dafür eintrat und der Fabrikbesitzer Heinrich Freese auf den Kongressen mit überzeugender Begeisterung von seinen Erfolgen berichtete.

Wiederum aber ließ die Bewegung allmählich nach, ohne daß eine große Zahl dauernder Erfolge erzielt worden wäre; und sogar Heinrich Freese erklärte im vorigen Jahre: „Die geringe Zahl der Betriebe, die die Gewinnbeteiligung in größerem Umfange für ihre Angestellten und Arbeiter eingeführt haben, muß befremdlich erscheinen[1]."

Blickt man auf diese Entwicklung zurück, so kann man nur konstatieren, daß der Gedanke der Gewinnbeteiligung stets begeisterte Vertreter gefunden hat. Keine Mühe hat man seit 100 Jahren gescheut, um dem zweifelnden Publikum praktische Erfolge vor Augen zu führen. Trotzdem aber ist man niemals in einem Industriezweige oder auch nur an einem Industrieorte zu einer allgemeinen Einführung vorgedrungen. Im Gegenteil! Die Geschichte der Gewinnbeteiligung ist eine Geschichte von Enttäuschungen, und es ist wohl gut, einmal scharf zu fragen, ob denn die Arbeiten und Hoffnungen, die man immer von neuem der „Gewinnbeteiligung" widmet, überhaupt einen nennenswerten Erfolg versprechen.

---

[1] Freese, Die Gewinnbeteiligung. 2. Aufl. 1905.

Noch ist diese kritische Frage — darin gebe ich Heinrich Freese durchaus recht — nicht mit genügender Schärfe und Klarheit gestellt worden. Vielmehr begnügt man sich in Theorie und Praxis damit, zu erklären, daß der Gewinnbeteiligung „drei große Bedenken" entgegenständen:

Erstens, so wird behauptet, sei es bedenklich, der Betriebsleitung einen Teil des Unternehmergewinns zu entziehen, da ja der Einfluß der Arbeiter auf den Gewinn nur gering sei. Die gesamte Gewinnbeteiligung habe sozusagen keine logische Grundlage.

Dieses Bedenken ist keineswegs stichhaltig, denn die Zahl der Betriebe ist groß, in denen die Arbeiter auf den Geschäftserfolg einen beträchtlichen Einfluß haben; und abgesehen davon ist der moderne Kapitalismus durchaus nicht immer so pedantisch, sondern gewährt häufig auch solchen Männern Gewinne, die zu den Geschäftserfolgen herzlich wenig beigetragen haben.

Das zweite Hauptbedenken, das man der Gewinnbeteiligung entgegenstellt, ist folgendes: Der „Gewinnbeteiligung", so wird behauptet, müsse als notwendige Ergänzung die „Verlustbeteiligung" hinzugefügt werden. Diese Last aber könne der moderne Industriearbeiter nicht tragen.

Wiederum nicht stichhaltig! Von den Vertretern der Gewinnbeteiligung ist seit Jahrzehnten mit Recht erklärt worden, daß eine „Verlustbeteiligung" durchaus nicht in ihrer Absicht liege, ebensowenig wie die Aktiengesellschaften ihren tantiemebeziehenden Aufsichtsrat „am Verlust beteiligen".

Das dritte Bedenken schließlich, das hauptsächlich von Arbeitern erhoben wird, lautet so: Wer seine Arbeiter am Gewinn beteilige, wolle sie dadurch wirtschaftlich abhängig machen; denn er werde den Arbeitern bei Verlust des Anteils sehr bald die Teilnahme an Gewerkvereinen usw. verbieten.

Solche Versuche sind in der Tat gemacht worden. So gering aber ist ihre Zahl und so erfolgreich sind sie gerade von den Vertretern der Gewinnbeteiligung bekämpft worden, daß auch dieser Einwand wenig bedeutet.

Diese drei „Bedenken" können also unmöglich die Ursache

des Mißerfolges sein. Offenbar muß man tiefer graben, um den wahren Grund der immer erneuten Enttäuschung zu finden.

In den dickbändigen Werken, die für und wider die Gewinnbeteiligung geschrieben wurden, vermißt man die Berücksichtigung einer entscheidenden Tatsache. Von keinem Lobredner oder Kritiker ist noch genau dargestellt worden, wie die Löhnungsmethoden beschaffen sind, die der Gewinnbeteiligung zugrunde liegen.

Eine einfache Beobachtung zeigt sogleich, wie groß dieses Versäumnis ist: Der am Jahresschlusse ausgezahlte Gewinnanteil bedeutet für den Arbeiter einen Zuschlag zu seinem Lohne. Der eigentliche Arbeitslohn aber, der Woche für Woche gezahlt wird, bedeutet für den Arbeiter — das Fundament seines Haushaltes.

Man würde den Baumeister schelten, der die Festigkeit eines Turmes beurteilte, ohne die Fundamente zu untersuchen; — aber in volkswirtschaftlichen Schriften liest man begeisterte oder ablehnende Urteile über Gewinnbeteiligung, ohne daß der Grundlohn auch nur erwähnt wird.

Um mich also zu vergewissern, wie es in diesem entscheidenden Punkte steht, habe ich Nachforschungen angestellt[1], die folgendes ergeben:

1. *In fast allen Fällen, die mehrere Jahre durchgeführt wurden, ist die Gewinnbeteiligung nichts anderes als ein Zuschlag von durchschnittlich 30 Mark (jährlich) zum Lohn*[2].

---

[1] Schon in meiner Schrift „Die Akkordarbeit in Deutschland" machte ich auf diese Frage aufmerksam, die aber in jenem Buche nur beiläufig erwähnt werden konnte. S. 174.

[2] Die Fälle, in denen der regelmäßige Gewinn höher ist, sind sehr selten. In Betracht kommen hier nur wenige berühmte Unternehmungen, insonderheit das von Leclaire begründete Geschäft für Gebäudemalerei in Paris; ferner die Zeißstiftung in Jena; Heinrich Freese; die von Godin in Guise begründete Fabrik für gußeiserne Waren; die Preßhefefabrik von van Marken in Delft und Billon & Isaac in Genf.

2. In fast allen Fällen wird dieser Lohn nach dem Akkordsystem berechnet[1].

3. Das Akkordsystem, das also das Fundament bildet, wird von den Unternehmern, welche die Gewinnbeteiligung einführten, verschieden gehandhabt. In einigen Fällen finden sich genaue Akkordtarife, deren Vereinbarung und Abänderung einen wichtigen Teil der Verhandlungen im Betriebe bilden.

Häufig fehlt es aber an Tarifen, und es finden dann dauernd Erörterungen über die Akkordregelung in der Arbeiterschaft des Betriebes statt.

Wer diese drei Sätze — die ja nur Einfaches sagen — mit genauer Überlegung liest, wird sogleich einsehen, daß das grundlegende Akkordsystem einen beträchtlichen Teil der immer lebendigen Lohninteressen für sich in Anspruch nimmt und daß die Gewinnverteilung daneben nur die Rolle einer freudigen Episode spielt.

Dies empfinden die Arbeiter, die es am eigenen Schicksal erleben, noch deutlicher. Der Akt der Gewinnauszahlung, der die Seele der großen Propaganda bildete, erscheint in der Praxis neben den entscheidenden Akkordfragen meist klein und unerheblich. Höchst charakteristisch ist es daher, daß die Unternehmer, die den schwachen Punkt des Systems kennen, zuweilen einen Theatercoup versuchen, um die Gewinnverteilung gewissermaßen bengalisch zu erleuchten: Leclaire z. B. warf, um den versammelten Arbeitern die Bedeutung des Moments klarzumachen, einen Sack Goldstücke demonstrativ auf den Tisch; und Heinrich Freese erzählt, er habe, um auf die Arbeiter Eindruck zu machen, „als einmal ein guter Jahresabschluß gemacht war, vor aller Augen einen großen Beutel mit Silberstücken auf den Tisch geschüttet“.

---

[1] Meine Registrierung ergibt, daß der Akkordlohn bei mehr als 90 % die Grundform bildet.

Man könnte fragen: Wenn das Akkordsystem mit seinen traditionellen Schwierigkeiten wirklich den Reiz der Gewinnbeteiligung verhüllt oder aufhebt, warum versucht man nicht, das neutrale und einfache Zeitlohnsystem zur Basis der Gewinnbeteiligung zu machen?

Solche Versuche sind in der Tat unternommen worden und werden immer von neuem wiederholt. Jedoch sehr schnell zeigt sich, daß die Arbeiter, die „nach der Zeit“ bezahlt werden, durch die Aussicht auf einen Gewinnanteil nicht veranlaßt werden, schneller zu arbeiten. Die vielgerühmte Gewinnbeteiligung, die die soziale Frage lösen möchte, ist also nicht einmal imstande, für den einfachen Arbeitsreiz des Akkordsystems einen Ersatz zu bieten; das Akkordlohnsystem wird mithin stets die Hauptgrundlage der Gewinnbeteiligung bilden müssen, und der Schwerpunkt der Interessen wird nicht in der bescheidenen Gewinnverteilung ruhen.

Daher ist es keineswegs „befremdlich“, sondern durchaus erklärlich, daß die Gewinnbeteiligung nur sehr selten das erreicht, was ihre Apostel rühmend verkünden. Sicherlich wird jedermann freudig anerkennen, daß es einigen wenigen begeisterten Vertretern des Systems gelungen ist, durch sorgfältige Akkordregelung, durch gewissenhafte und — reichliche Gewinnverteilung und nicht zum mindesten durch eine nie ruhende soziale Liebe den Arbeitern Interesse am Unternehmen einzuflößen und an Stelle von Lohnstreitigkeiten ein friedliches Arbeiten zu setzen. Aber wer der Frage einmal auf den Grund geblickt und erkannt hat, daß die Gewinnbeteiligung nichts anderes ist als ein geringer Zuschlag zum Akkordlohn, wird jene wenigen berühmten Fälle als Ausnahmefälle ansehen müssen. Denn wenn die Arbeiter während des ganzen Jahres auf Akkordlohnvereinbarungen und Akkordberechnungen bedacht waren, können die am Jahresschlusse ausgezahlten 20—40 Mark Gewinnanteil unmöglich über alle Differenzen hinweghelfen.

Außerdem steckt im Gewinnanteil selbst oft ein Keim zu neuen Schwierigkeiten. Ich will gar nicht davon reden, daß die

Arbeiter oft unzufrieden sind mit der Art der Gewinnberechnung, daß sie erhebliche Abschreibungen, Reservestellungen, Neubauten als „Betrug" oder „Verschwendung" kritisieren; — diese Schwierigkeit wäre wohl zu überwinden. Aber nur wenige Unternehmungen sind überhaupt in der glücklichen Lage, den Arbeitern jahraus jahrein einen Geschäftsgewinn zu liefern, und wenn der Gewinn sinkt und gar mehrere Jahre verschwindet, verliert die Gewinnbeteiligung schnell an Interesse und Wirkung.

Aus diesen Gründen ist es leicht erklärlich, daß die Geschichte der Gewinnbeteiligung zwar reich ist an Begeisterung, aber arm an Erfolgen. —

II.

Das zweite Zukunftsideal, das in der Entwicklung der Löhnungsmethoden oft als Ziel gezeigt wird, ist der genossenschaftliche „Gruppenakkord".

Mit diesem Ausdruck bezeichnet man häufig — gleichviel ob die Entlohnung streng als Stücklohn oder als Progressivsystem erfolgt — die genossenschaftliche Form der Arbeit. Wohlbemerkt: es handelt sich nicht um die genossenschaftliche Unternehmungsform, sondern lediglich um die genossenschaftliche Einteilung der Arbeit, die durch folgende Merkmale gekennzeichnet ist[1]:

1. Die Arbeiter verbinden sich zu einer Arbeitsgruppe und bestimmen selbst, wie viele und welche Personen die Gruppe bilden sollen. 2. Die Arbeiter wählen den Vormann selbst aus ihrer eigenen Mitte. 3. Sie vereinbaren die Verteilung des Kollektivlohnes unter sich nach einem für gerecht und billig erachteten Maßstab. — Diese freie Arbeitsform wird häufig als die Methode bezeichnet, die in der Entwicklung der Löhnungsmethoden zu erstreben sei, weil diese genossenschaftliche Arbeit „frei ist von jeder Tendenz, eine schlechte Behandlung der Arbeiter zu begünstigen".

---

[1] Siehe 12. Kapitel dieses Buches.

Es ist in der Tat richtig, daß die Entwicklung der Löhnungsmethoden diesen freien Gruppenakkorden viel verdankt. Mit fortschreitender Verbesserung der Arbeitseinteilung und wachsender Ausbildung der Arbeiter trat die Bedeutung des früher allein maßgebenden „Akkordmeisters“ zurück, und ich halte diesen Vorgang für eine der wichtigsten und segensreichsten Veränderungen, die sich im modernen Fabrikwesen vollzogen hat.

Jedoch man darf sich darüber nicht täuschen, daß eine allgemeine Entwicklung der Löhnungsmethoden zur genossenschaftlichen Arbeitsform ein Ding der Unmöglichkeit ist.

Wenn man z. B. einer freien Akkordgruppe die Montage komplizierter Maschinen überträgt — wozu ein besonders intelligenter und geübter Vorarbeiter erforderlich ist —, so entsteht mit Naturnotwendigkeit hinter der „freien“ genossenschaftlichen Schale ein ganz fester monarchischer Kern. Denn die Arbeitergruppe muß, wenn sie überhaupt etwas verdienen will, einen geschickten Vorarbeiter „anstellen“, und dieser Mann, von dessen Intelligenz der gesamte Erfolg der zwölfköpfigen Arbeitergruppe abhängt, wird bald bei Zusammensetzung und Organisation der „freien Gruppe“, beim Eintreten und Ausscheiden von Gruppenmitgliedern die entscheidende Stimme haben.

In denjenigen Gewerben aber, wo die Einfachheit der Arbeit vor solcher natürlichen „Tyrannei“ schützt, entsteht den Gruppenakkorden ein anderer Feind. Es hat sich nämlich gezeigt, daß bei den Ziegeleiarbeiten, Dammbauten, Eisenbahnarbeiten, Chausseeanlagen, Trockenmauern, Aufschüttungen, Wegebauten usw. die genossenschaftlichen Gruppen allmählich durch das Zwischenmeistertum verdrängt werden. Das Zwischenmeistertum ist der genossenschaftlichen Gruppe technisch und ökonomisch meist überlegen; denn während die selbständige Gruppe von Anfang bis zur Beendigung einer Arbeit in gleicher Zahl beieinander bleibt, kann der Zwischenmeister, der seine Leute auf Kündigung engagiert, die Zahl der Arbeiter bei günstiger Witterung schnell vermehren, und ebenso schnell kann er überflüssige Arbeitskräfte entlassen, sobald er es für zweckmäßig hält. Der Zwischenmeister kann

ferner, wenn etwa eine Arbeit wegen Materialmangels einige Wochen stockt, seine Leute in dieser Zeit zu einem anderen Bau dirigieren, denn er steht meist mit mehreren Berufsgenossen in Verbindung. Infolgedessen hat das Zwischenmeistersystem eine weit größere Anpassungsfähigkeit, eine weit größere Elastizität als das genossenschaftliche Gruppensystem. Diese Anpassungsfähigkeit aber ermöglicht eine rationelle Verwendung der Arbeitskräfte, ermöglicht Lohnersparnis und damit ein billiges Arbeitsangebot.

Aus dieser technischen und ökonomischen Überlegenheit ist es zu erklären, daß im Gefolge der vielgerühmten genossenschaftlichen Gruppenarbeit so häufig das Zwischenmeistertum entsteht, dessen Gefahren im 14. Kapitel ausführlich dargelegt worden sind. —

Diesen Tatsachen gegenüber nützt die Propaganda für „genossenschaftliche Gruppenakkorde" herzlich wenig, und wenn man auch die Einführung solcher Akkorde freudig begrüßen muß, kann man doch nicht im Ernst daran glauben, daß die Entwicklung der Löhnungsmethoden in die genossenschaftliche Gruppenorganisation münden wird.

III.

Gegenwärtig scheint die Entwicklung der Löhnungsmethoden wiederum von einem Zukunftsideal fasziniert zu sein: „Amerikanisches Prämiensystem" heißt die Losung, und in den Industriezeitungen Deutschlands, Englands und Amerikas finden sich Monat für Monat Diskussionen über „Halsey-Systeme", „Rowan-Systeme", über die Methoden von Weir, von Towne, von Willans & Robinson, über das „Schillersystem" und die „Wilhelmshavener Methoden".

Man wird dem Handbuche nicht den Vorwurf machen können, daß diese Löhnungsmethoden leichthin behandelt seien. Im Gegenteil: in der Einführung sind die vielumstrittenen Lohnformen als „Teilungssysteme" theoretisch erörtert worden, und

das 16. Kapitel brachte ausführliche Mitteilungen über die wichtigsten praktischen Erfahrungen.

Aber obwohl diesen Löhnungsmethoden große Bedeutung zukommt, möchte ich doch vor dem Irrtum warnen, den man seit 100 Jahren für jede neue Lohnform bereit gehalten hat: Man neigte stets dazu, in der neu gefundenen Form das endlich entdeckte Ziel der gesamten Lohnentwicklung zu sehen, und war enttäuscht, wenn der erwartete Siegeszug des neuen Systems ausblieb.

Spannt man die Erwartungen nicht so hoch, dann werden die „Teilungsmethoden" manchen Nutzen bringen. Sie können nicht mit der Prätension auftreten, daß sie besser seien als ein gut reguliertes Akkordsystem, aber sie können in vielen Fällen, wo die Akkordregelung Schwierigkeiten macht, als Hilfsmethoden dienen; denn sie sind im Grunde nichts anderes als modifizierte Akkordsysteme.

In den oft kritischen und kostspieligen Fällen, wo die übliche Akkordmethode versagt, greifen diese Teilungssysteme oft helfend ein. Akkordschwierigkeiten, Akkorddifferenzen veranlaßten in England, Amerika und Deutschland die Einführung der neuen Methoden.

Vor allem in der Maschinenindustrie, wo die Akkordregelung wegen der Mannigfaltigkeit der Arbeit fast stets auf Schwierigkeiten stößt, können die neuen Methoden viel Streit aus der Welt schaffen und viel Zeit und Arbeit ersparen. Bisher hat die englische und amerikanische Maschinenindustrie den Hauptnutzen von den sinnreich erdachten Teilungsmethoden gehabt. Es wäre dringend zu wünschen, daß man auch in den deutschen Maschinenfabriken diese neuen Möglichkeiten verwertete.

IV.

Blickt man auf die Vorgänge zurück, die in diesem Handbuche geschildert worden sind, so wird man erkennen, daß die Entwicklung der Löhnungsmethoden hauptsächlich durch zwei

Irrtümer gehemmt worden ist und noch heute gehemmt wird; und mir scheint, daß ich nicht besser schließen kann als mit einem deutlichen Hinweis auf jene Irrtümer, die wie ein unausrottbarer Aberglauben mit dem modernen Industriewesen verknüpft zu sein scheinen.

Der eine Irrtum, der heute noch viele Anhänger hat, ist der Glaube an den schließlichen Sieg des Zeitlohnsystems.

Es war im Grunde ein sozialistischer Gedanke, die unpersönliche Arbeitszeit zum alleinigen Regulator der Löhne zu machen und auf diese Weise die Arbeit zu nivellieren. Die deutsche Sozialdemokratie hat „die Rückkehr zum Zeitlohn" lange auf ihrem Programm gehabt; aber auch von anderen wird der Glaube geteilt, daß es am besten sei, sich aus den Schwierigkeiten und Verwicklungen der Löhnungsmethoden zum einfachen Zeitlohnsystem zurückzuflüchten.

Daß dieser Aberglaube seit einigen Jahren schwindet, ist ein Hauptverdienst von David F. Schloß. Im dritten Kapitel: „Die gemeinsamen Grundlagen aller Lohnformen" (S. 4—29 dieses Buches) hat Schloß den Vertretern des Zeitlohnes mit Hilfe eines höchst interessanten Materials klar gemacht, wie unpraktisch und zwecklos ihre Bestrebungen sind.

Dieses einfache Kapitel hat in England den Arbeitern, Gewerkvereinen und Sozialpolitikern gezeigt, von welchen Erwägungen sie sich bei der Beurteilung der Löhnungsmethoden leiten lassen müssen. Ich gestehe offen, daß ich jenes Kapitel für den theoretisch und praktisch wichtigsten Teil dieses Handbuches halte, und ich hoffe, daß die Übersetzung in Deutschland ähnlich aufklärend wirken wird wie das Original in England.

Wer jenes Kapitel studiert und so die gemeinsamen Elemente aller Lohnformen kennen lernt, wird nicht mehr glauben können, daß es nützlich ist, vom Akkordlohn zur Zeitlöhnung zurückzukehren, da unter der Form des Zeitlohnes dieselben Mißbräuche möglich sind, die man vom Akkord fürchtete; nur mit dem Unterschiede, daß das Akkordsystem direkte Kontrollen der Arbeitsleistung

enthält, während bei Einführung des Zeitlohnes sich die verhaßten indirekten und hinterlistigen Kontrollen einschleichen.

Je weiter diese Kenntnis sich verbreitet, um so mehr verschwindet der Glaube an die heilbringende Kraft des Zeitlohnsystems.

Weit schwerer wird es sein, den zweiten Irrtum zurückzuweisen: den Glauben an die zukünftige Herrschaft der sogen. „höheren Lohnformen", die in diesem Kapitel kritisiert werden. Vielleicht wird man einräumen, daß es eitel ist, auf eine große Verbreitung der Gewinnbeteiligung, der genossenschaftlichen Formen und der Prämienmethoden zu hoffen, und daß diese Systeme nur als Ergänzungen und Aushilfen hier und da eine Rolle spielen können. Schwerlich aber wird man mir zugeben, daß diese hoffnungslosen Ideale der Entwicklung hinderlich waren und noch heute hinderlich sind. Im Gegenteil. Man wird nachweisen, daß aus dem ruhelosen Streben nach „höheren Lohnformen" viele neue Anregungen entstanden sind.

Leider lehrt die Geschichte der Löhnungsmethoden, daß diese „Anregungen" teuer erkauft waren; denn man hat in dem Streben nach „höheren Formen" die fundamentalen Lohnmethoden so vernachlässigt, daß diese Grundformen heute weder wirtschaftlich noch rechtlich genügend durchgearbeitet und entwickelt sind. Nicht darin bestand der Irrtum, daß man nach neuen Formen suchte, sondern darin, daß man völlig übersah, wie die Gewinnbeteiligung nichts anderes ist als ein Zuschlag zum Akkordlohn und wie die Prämienmethoden nichts anderes sind als modifizierte Akkordsysteme. Man glaubte, wenn man die Fragen der Gewinnbeteiligung und der Prämien erörterte, so könne das alte Akkordsystem getrost als überwundener Standpunkt mit wenigen Worten erledigt werden.

Erfreulich ist es zu beobachten, wie diese lange verbreitete Anschauung sich in der letzten Zeit verwandelt. Gegenwärtig wird eine Reihe von Untersuchungen über die Löhnungsmethoden

in der deutschen Eisen- und Maschinenindustrie vorgenommen[1]. Deutlich ergibt sich aus diesen Forschungen, wie überall das Akkordsystem herrscht. Aus Rheinland-Westfalen, Luxemburg, Lothringen, Hannover, Schlesien, Sachsen, Berlin wird berichtet, wie die Zeitlöhnung durch die herrschende Akkordmethode verdrängt ist, und wie die sogen. „höheren Lohnformen" nur die Rolle kleiner Experimente und Hilfsmethoden spielen.

Dasselbe gilt für die ganze, große Textilindustrie. Die Spinnereien und Webereien lassen fast alles im Akkord arbeiten und verwenden die Prämien nur hier und da als Ergänzungen zum Akkord. Dasselbe gilt für die Holzindustrie in allen Branchen, für die Gummiwaren-, für die Lederwarenindustrien, für die gesamte Hausindustrie usw. Überhaupt ist das Akkordsystem mehr und mehr **die** Löhnungsmethode der Exportindustrie geworden.

Hierzu kommt etwas anderes, das noch wichtiger ist als diese allgemeine Verbreitung des Akkordes: Es wird jeden Tag deutlicher, daß das Akkordlohnproblem nicht wie früher nur ein geringfügiges Formproblem ist, sondern die Akkordmethode wird allmählich ein wesentlicher Teil der modernen Industrieorganisation.

Dieser Entwicklungsprozeß vollzieht sich folgendermaßen: Im modernen Großbetriebe heißt der oberste Satz: Die Leitung des Produktionsprozesses muß straff von *einer* Stelle aus erfolgen. Ob diese entscheidende Instanz ein Mensch ist oder ein Bureau oder eine Kommission, in der vielleicht auch Arbeiter vertreten sind, ist eine Frage für sich und ändert nichts an der Haupttatsache, daß die Arbeit *dauernd von einer Stelle aus*

[1] „Untersuchungen über die Entlohnungsmethoden in der deutschen Eisen- und Maschinenindustrie." Herausgegeben im Namen des Zentralvereins für das Wohl der arbeitenden Klassen von dessen Kommission: G. Schmoller, L. Bernhard, V. Böhmert, E. Francke, Th. Harms, G. Zacher. Bisher sind vier Hefte erschienen: 1. Otto Bosselmann, Südwestdeutschland und Luxemburg; 2. Dr. F. Schulte, Berlin; 3. Dr. Walter Zimmermann, Hannover; 4. Hütteningenieur Simmerbach, Schlesien und Sachsen. — Weitere Untersuchungen sind in Arbeit. — Verlag von Leonhard Simion Nachf., Berlin, 1906.

dirigiert werden muß. — Hierzu aber genügt die bloße Überwachung, die bloße Aufsicht nicht mehr, denn die Werkstätten dehnen sich aus und die leitenden Bureaus sind oft von den Betrieben weit entfernt. Mehr und mehr muß deshalb die Bemessung des Lohnes benutzt werden, um auf die Arbeitsleistung Einfluß zu üben. *An Stelle der Überwachung des Arbeiters bei jeder Arbeit — tritt die Überwachung der Lohnkosten für jede Arbeit, d. h. die Akkordkontrolle.*

Diese Entwicklung aber wird durch zwei einander ergänzende Vorgänge unterstützt: *durch die Arbeitsteilung und durch die Gruppenbildung.*

Die Arbeitsteilung verkleinert das Feld der individuellen Tätigkeit. Sie erlaubt diesem Arbeiter hier nur das Fräsen von Nuten, jenem nur das Bohren von Löchern, und indem sie die Arbeitsfelder also beschränkt und bestimmt, erleichtert sie die Kontrolle des Arbeitserfolges und *ermöglicht die straffe Durchführung des Akkordsystems.* —

Als vor einigen Jahrzehnten das Wort „Arbeitsteilung" zum Weltwort wurde, glaubte man, aller Fortschritt beruhe auf der fortschreitenden Arbeitsteilung, glaubte man, der Wille zur Arbeitsteilung werde die gesamte Produktion „atomisieren". —

Inzwischen aber hat gerade im modernen Großbetriebe die fortschreitende Arbeitsteilung einen ergänzenden Gegendruck erzeugt: *die Gruppenbildung.* — Die Leiter der Fabriken suchen nämlich die in Arbeitsteilung getrennt tätigen Leute für eine gute Gesamtleistung zu interessieren — etwa für die Fertigstellung einer Maschine oder einer Zimmereinrichtung; und sie erwecken dieses gemeinsame, sachliche Interesse, *indem sie mehrere Arbeiter an einem gemeinsamen Akkordlohn beteiligen.*

Wiederum also ist der Akkordlohn das entscheidende Mittel, um auf die gesamte Organisation Einfluß zu üben. —

So eng hängen die Akkordfragen mit den wichtigsten Fragen der Industrieorganisation zusammen. Die Entwicklung der Akkordlöhnung verbindet sich, verschlingt sich so mit der modernen Industrieentwicklung, daß das früher geringfügige Formproblem mehr und mehr zu einem entscheidenden Organisationsproblem wird.

Die Zukunft der Löhnungsmethoden ist daher im wesentlichen abhängig von der Entwicklung des Akkordsystems, da dies nicht nur die herrschende Methode ist, sondern auch die fundamentale Methode, die allen „höheren Formen" zur Basis dient. Noch aber sind auf dem Gebiete des Akkordwesens die wichtigsten Aufgaben unerledigt.

Akkordschwierigkeiten, Akkordstreitigkeiten spielen in der ganzen Industrie eine bedenkliche Rolle. Zu den größten Streiks führen gerade diese unscheinbaren Akkorddifferenzen, die zuerst jahrelang still umkämpft werden und die dann noch jahrelang nachwirken. Freilich, wer die Industrieverhältnisse nicht kennt, muß sich erst wie ein Kind tastend klar machen, daß Akkordfragen wirklich so wichtig sein können. Er muß sich vorstellen, daß dem Akkordarbeiter während seiner Arbeit stets der Gedanke gegenwärtig ist: mit jedem Hammerschlage steigt mein Lohn! oder: von der Gesamtleistung der Akkordkolonne hängt mein Lohn ab! oder: von der Genauigkeit der Akkordberechnung hängt mein Lohn ab! Und wenn etwa jahrelang die Akkordberechnung ungenau ist oder wenn die Zusammensetzung der Akkordkolonne willkürlich erfolgt; — und wenn die Arbeiter dies jahrelang Woche für Woche an ihrem Lohn empfinden und in ihrem Haushalt fühlen, dann entstehen jene Reibungen, jene Mißstimmungen, die sich zuerst gegen den Akkordmeister richten, dann gegen den Werkführer, und die schließlich zu Streiks und Aussperrungen führen.

In den großen Lohnkämpfen der letzten Jahre konnte man bei genauerem Nachforschen fast stets diesen Untergrund erkennen. Noch heute gärt in der englischen Maschinenindustrie der unerledigte Streit um die Akkordregelung, der vor acht Jahren

zum großen Maschinenbauerstreik führte. Ähnliche Differenzen bestehen heimlich und offen in der amerikanischen und deutschen Industrie. Um lange und still umstrittene Akkordfragen handelte es sich in dem großen Lohnkampfe der Berliner Elektrizitätsindustrie (1905); Akkordfragen spielten in den Formerstreiks die Hauptrolle; Akkorddifferenzen führen Jahr für Jahr in der Holzindustrie und in der Textilindustrie zu Arbeitskämpfen.

Infolge der zahllosen Streitigkeiten und Streitgründe bestehen immerfort latente Gefahren, die zu schweren Erschütterungen des Volkslebens führen müssen, wenn man nicht energisch an der Entwicklung und Sicherung des Akkordwesens arbeitet.

Noch fehlt es an allen Enden! Das Bürgerliche Gesetzbuch und die Gewerbeordnung lassen uns in den Fragen des Akkordrechts völlig im Stiche. Über die rechtlichen Wirkungen der Akkordtarife und großen Tarifgemeinschaften bestehen noch in allen Punkten Zweifel. — Das Verhalten der Verwaltungsbehörden gegenüber dem Akkordwesen ist unsicher. — Die wirtschaftlichen Verbände der Unternehmer haben wenig getan, um die Schwierigkeiten aus dem Wege zu räumen. — Viele Arbeiterverbände haben durch eine sinnlose und doktrinäre Bekämpfung der Akkordarbeit die eigenen Interessen und die Interessen der Industrie geschädigt. —

Mit einem Worte: obwohl in der deutschen Industrie die Akkordmethode alle anderen Methoden an Bedeutung weit übertrifft, obwohl die Leistungsfähigkeit der deutschen Industrie wesentlich von dieser Lohnform abhängt, ist man in der Entwicklung und Sicherung dieser Methode rückständig geblieben.

In diesem Punkte bleibt für die Zukunft noch viel zu tun [1].

---

[1] Vgl. die Verhandlungen des 28. deutschen Juristentages, 10.—12. September 1906. Verlag von Guttentag in Berlin.

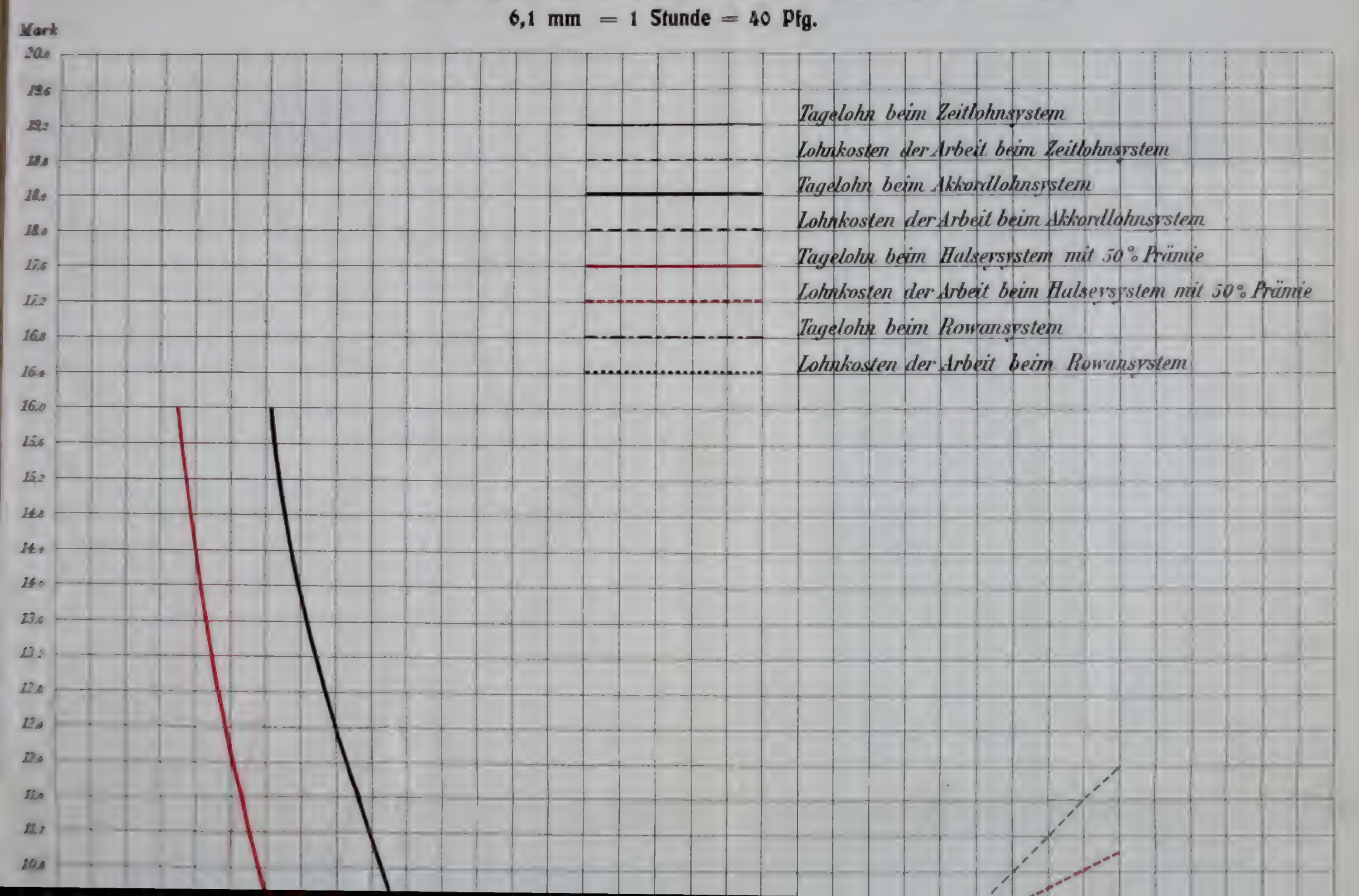
Piererſche Hofbuchdruckerei Stephan Geibel & Co. in Altenburg.

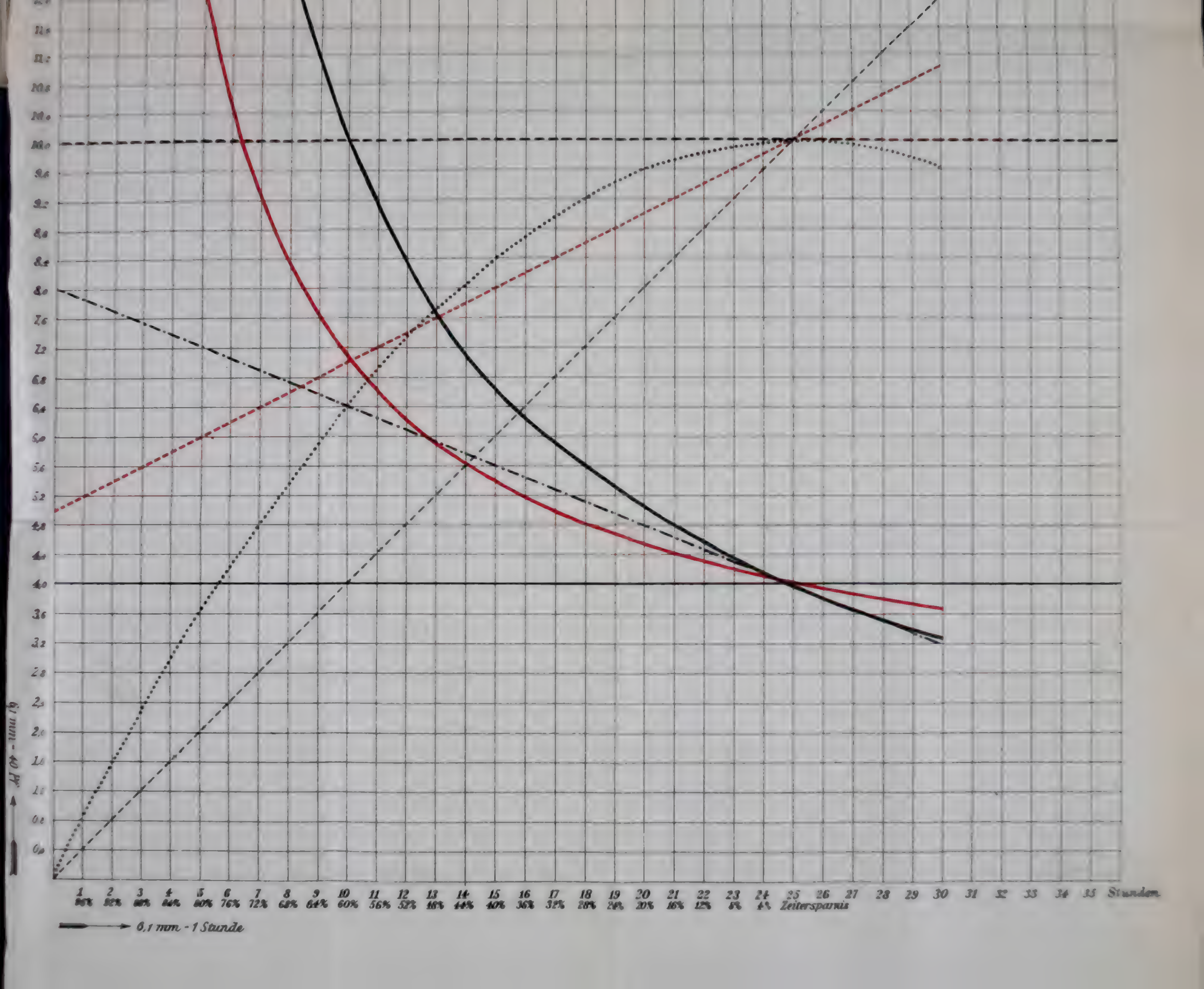
[G]raphische Darstellung der Tagelöhne eines Arbeiters und der Lohnkosten einer Arbeit.

Veranschlagte Zeit für die Arbeitsausführung 25 Stunden.

Grundlohnsatz 40 Pfg. für die Stunde, 4 Mk. für den 10stündigen Arbeitstag.

6,1 mm = 1 Stunde = 40 Pfg.





11,6
11,2
10,8
10,4
10,0
9,6
9,2
8,8
8,4
8,0
7,6
7,2
6,8
6,4
6,0
5,6
5,2
4,8
4,4
4,0
3,6
3,2
2,8
2,4
2,0
1,6
1,2
0,8
0,4
0,1 mm - 40 Pf.
1 96% 2 92% 3 88% 4 84% 5 80% 6 76% 7 72% 8 68% 9 64% 10 60% 11 56% 12 52% 13 48% 14 44% 15 40% 16 36% 17 32% 18 28% 19 24% 20 20% 21 16% 22 12% 23 8% 24 4% Zeitersparnis
25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 Stunden
0,1 mm - 1 Stunde

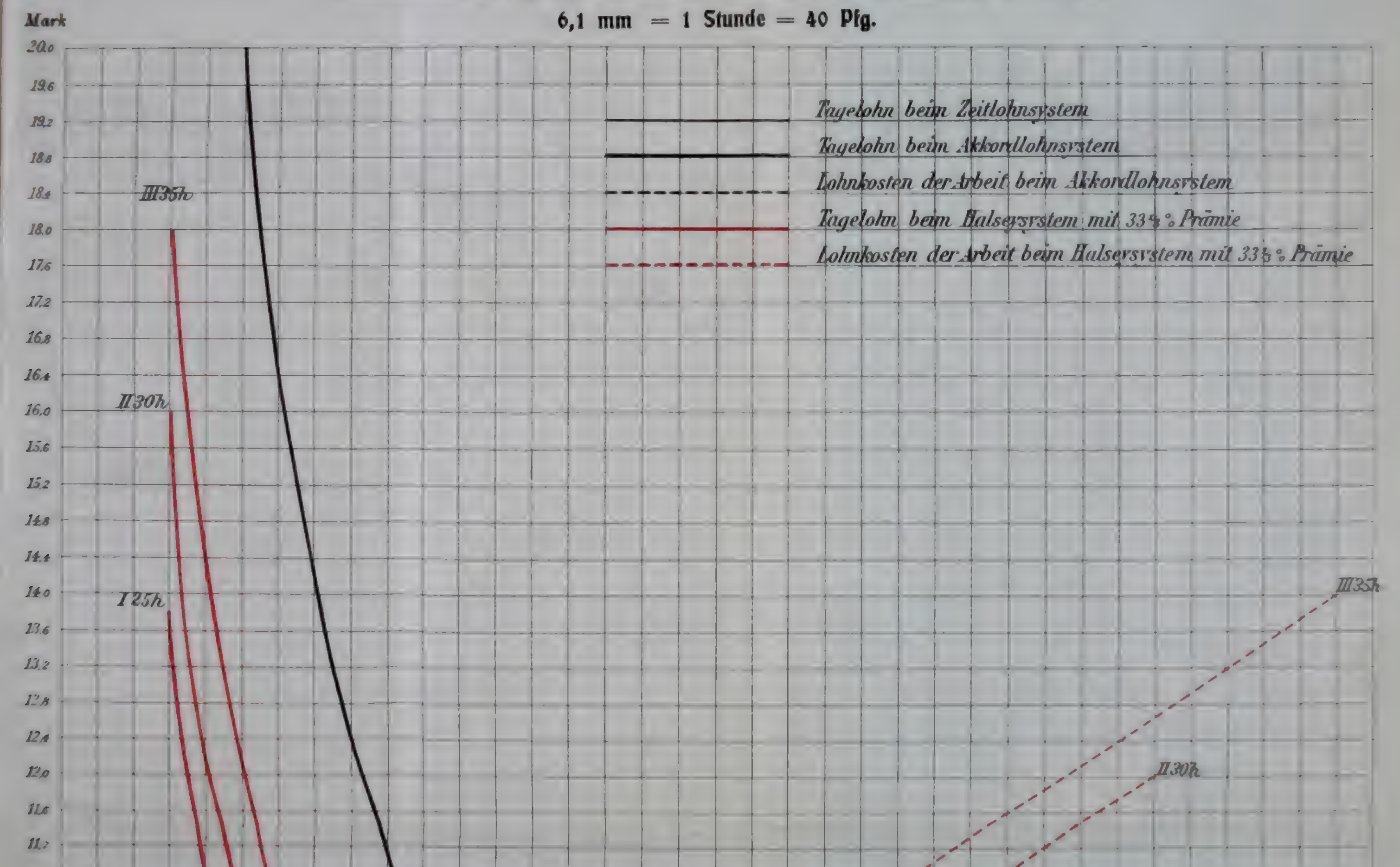
Graphische Darstellung der Tagelöhne eines Arbeiters und der Lohnkosten einer Arbeit

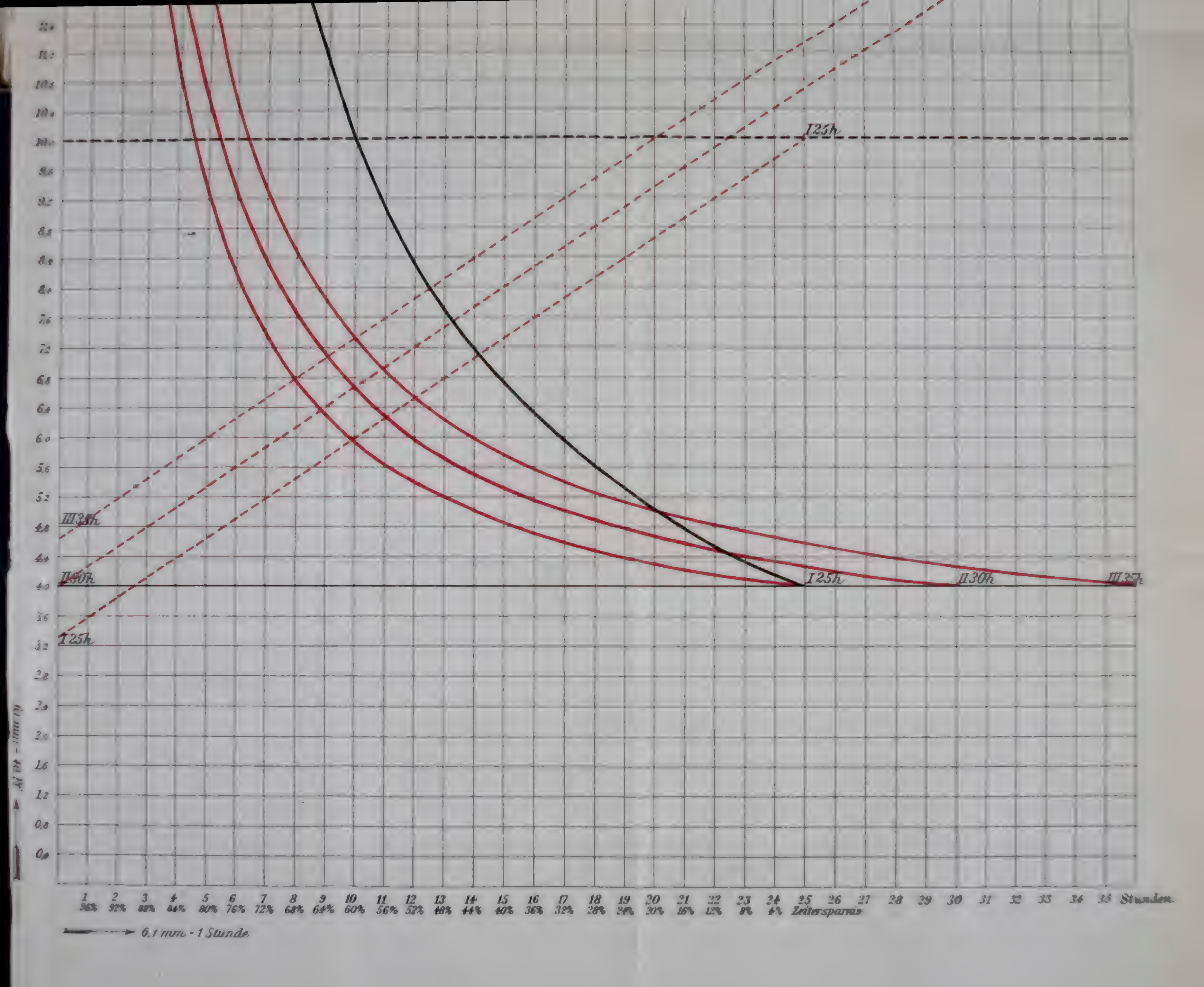
nach dem Halsey-System mit 33 ¹/₃ % Prämie.

I. Veranschlagte Zeit 25 Stunden. II. Veranschlagte Zeit 30 Stunden. III. Veranschlagte Zeit 35 Stunden.

Grundlohnsatz 40 Pfg. für die Stunde, 4 Mk. für den 10stündigen Arbeitstag.

6,1 mm = 1 Stunde = 40 Pfg.





I 25h
III 35h
II 30h
I 25h
I 25h
II 30h
III 35h
10.8
10.4
10.0
9.6
9.2
8.8
8.4
8.0
7.6
7.2
6.8
6.4
6.0
5.6
5.2
4.8
4.4
4.0
3.6
3.2
2.8
2.4
2.0
1.6
1.2
0.8
0.4
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 Stunden.
96% 92% 88% 84% 80% 76% 72% 68% 64% 60% 56% 52% 48% 44% 40% 36% 32% 28% 24% 20% 16% 12% 8% 4% Zeitersparnis
6.1 mm - 1 Stunde

Tafel 3.

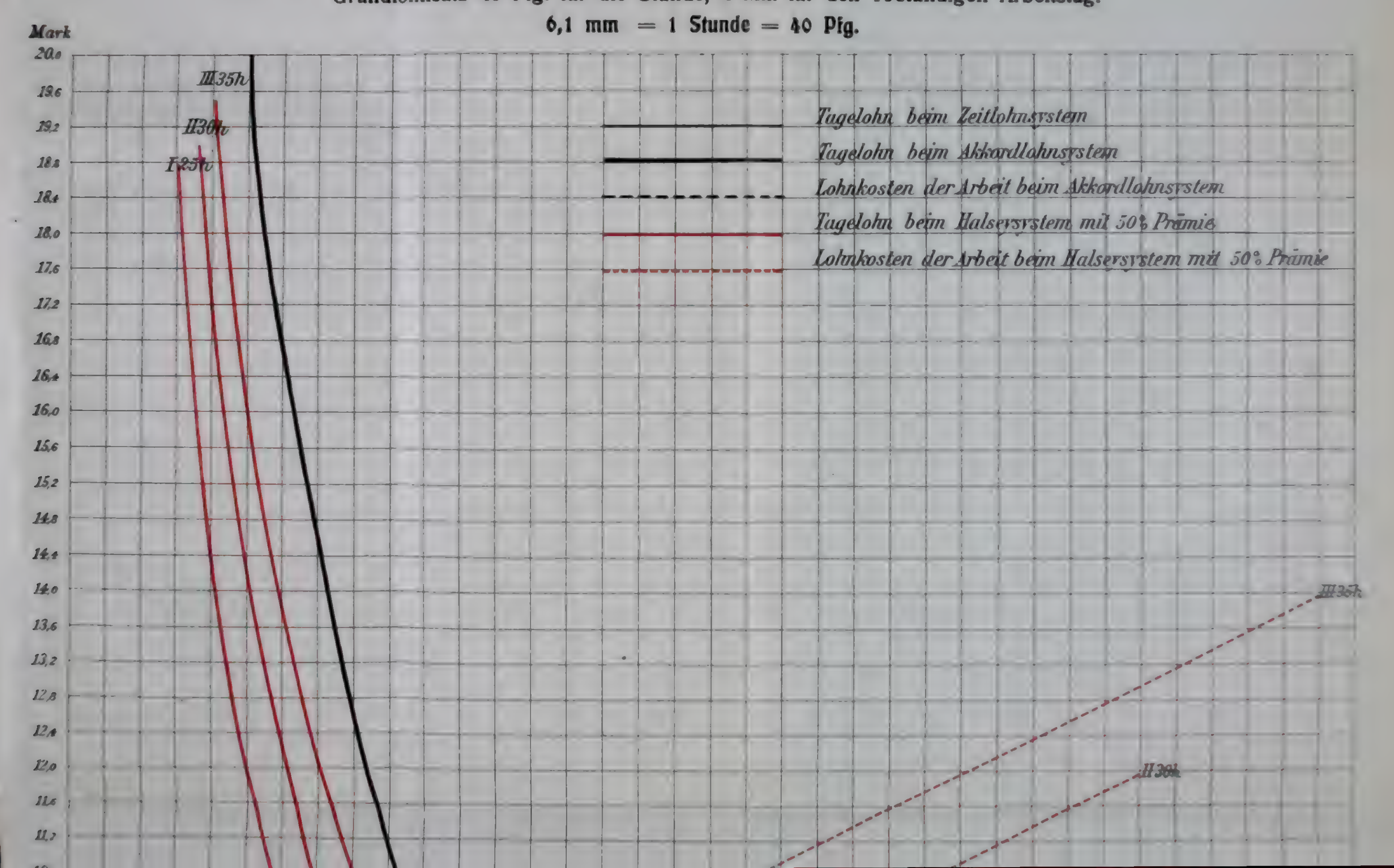
Graphische Darstellung der Tagelöhne eines Arbeiters und der Lohnkosten einer Arbeit

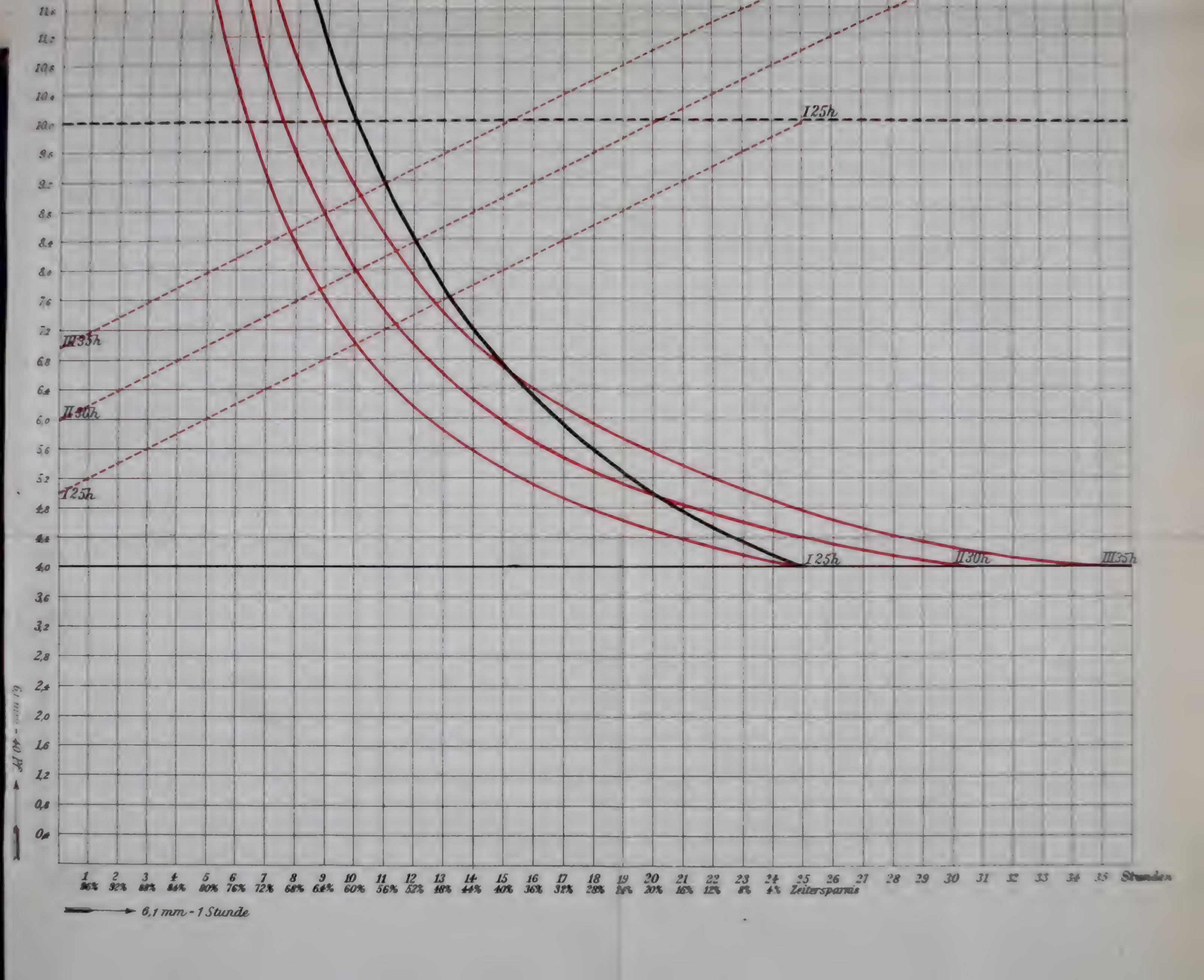
nach dem Halsey-System mit 50 % Prämie.

I. Veranschlagte Zeit 25 Stunden. II. Veranschlagte Zeit 30 Stunden. III. Veranschlagte Zeit 35 Stunden.

Grundlohnsatz 40 Pfg. für die Stunde, 4 Mk. für den 10stündigen Arbeitstag.

6,1 mm = 1 Stunde = 40 Pfg.





I 25h
III 35h
II 30h
I 25h
I 25h
II 30h
III 35h
Stunden
Zeitersparnis
6,1 mm - 1 Stunde

Graphische Darstellung der Tagelöhne eines Arbeiters und der Lohnkosten einer Arbeit.

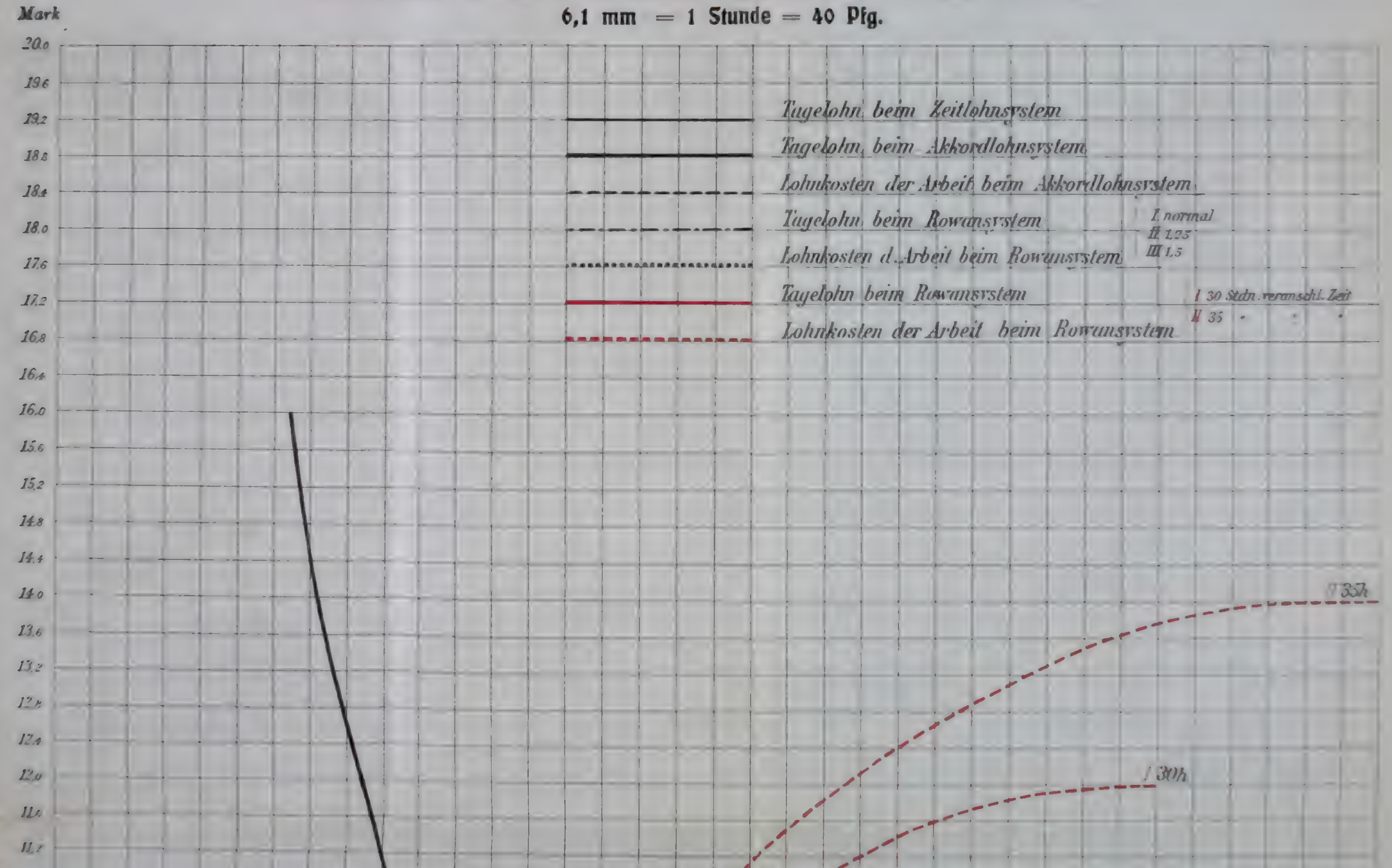
nach dem Rowan-System.

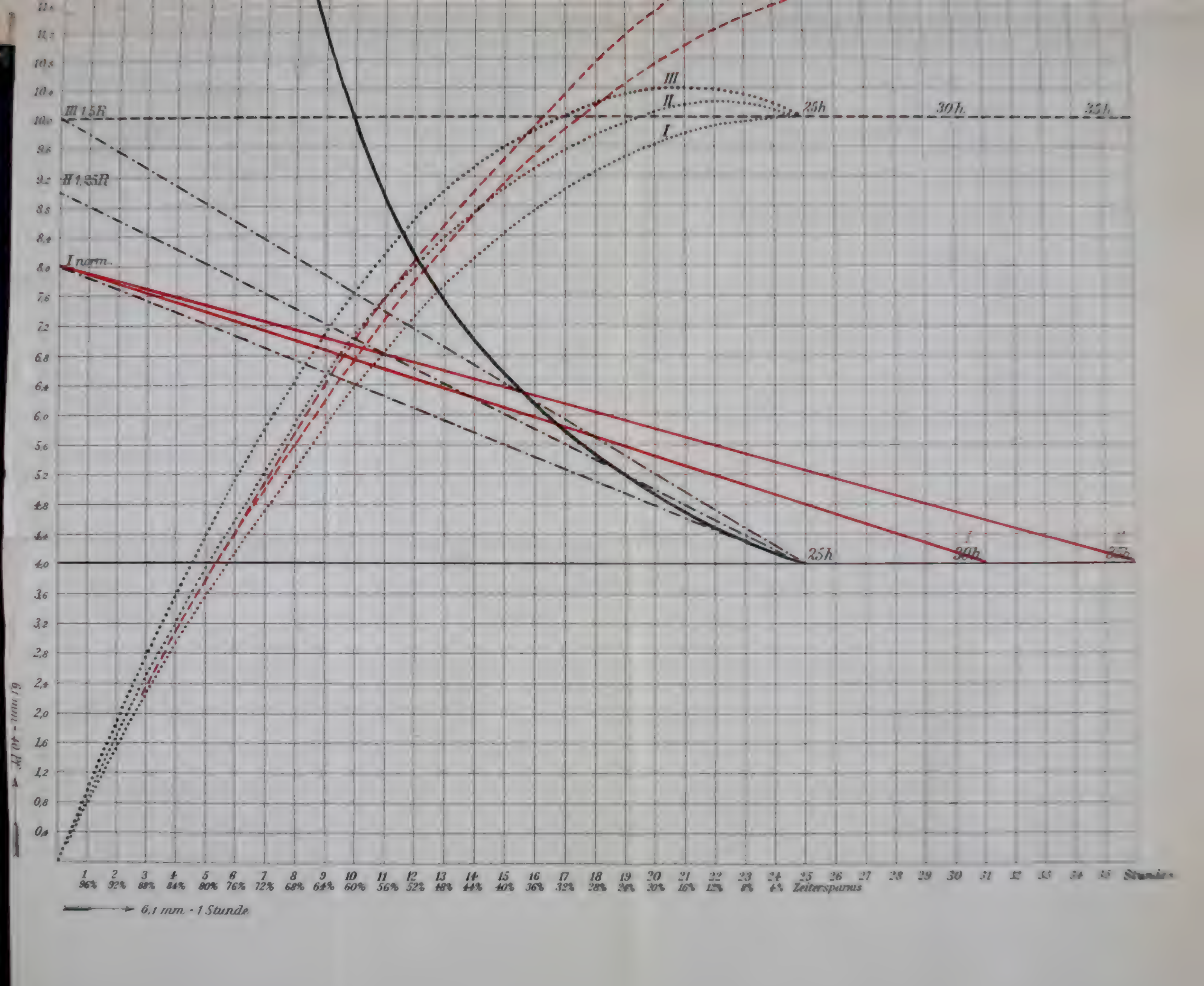
Veranschlagte Zeit für die Arbeitsausführung 25 Stunden. I. normal. II. 1,25; III. 1,5 Rowan.

I. normal, veranschlagte Zeit 30 Stunden. II. normal, veranschlagte Zeit 35 Stunden.

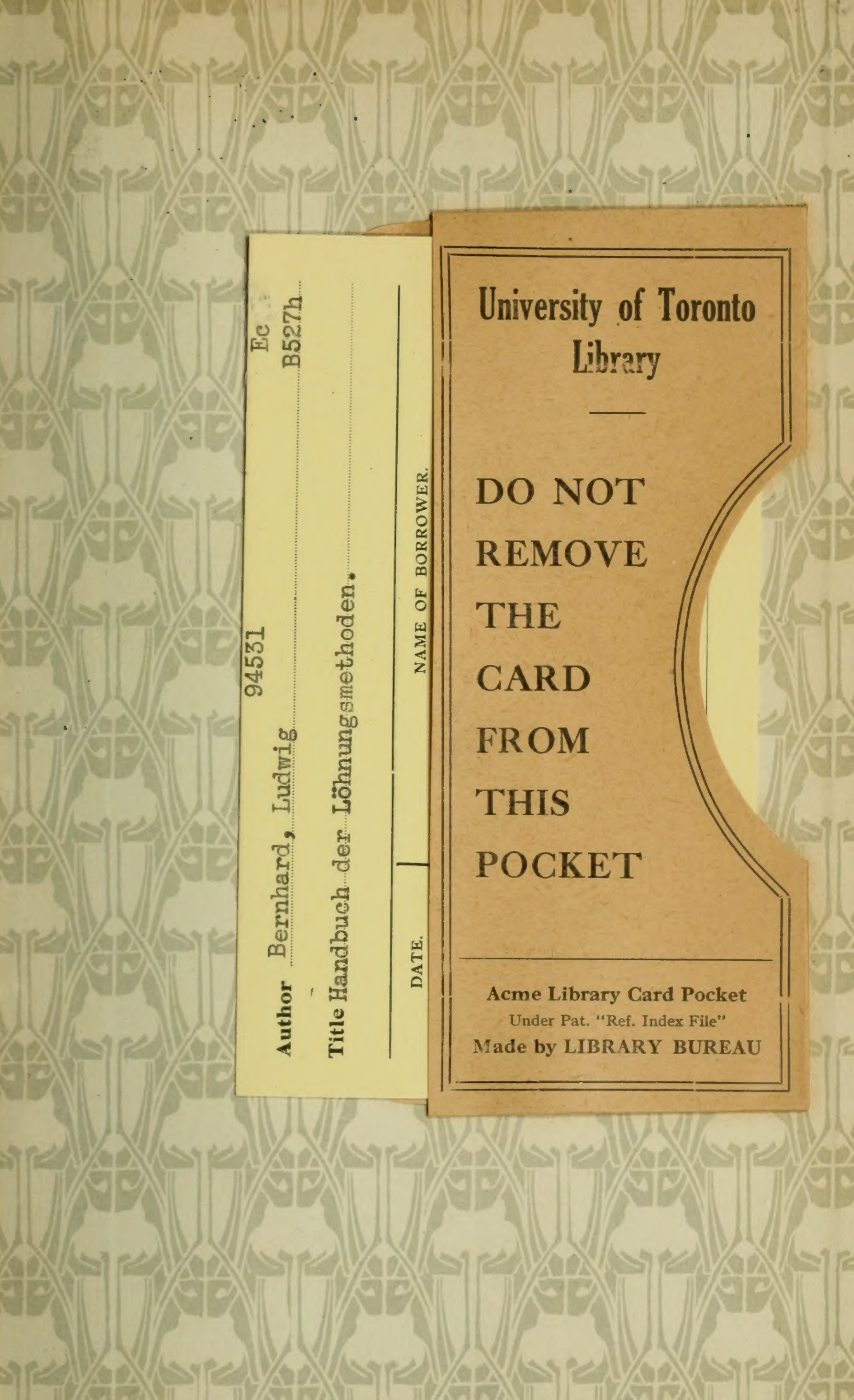
Grundlohnsatz 40 Pfg. für die Stunde, 4 Mk. für den 10stündigen Arbeitstag.

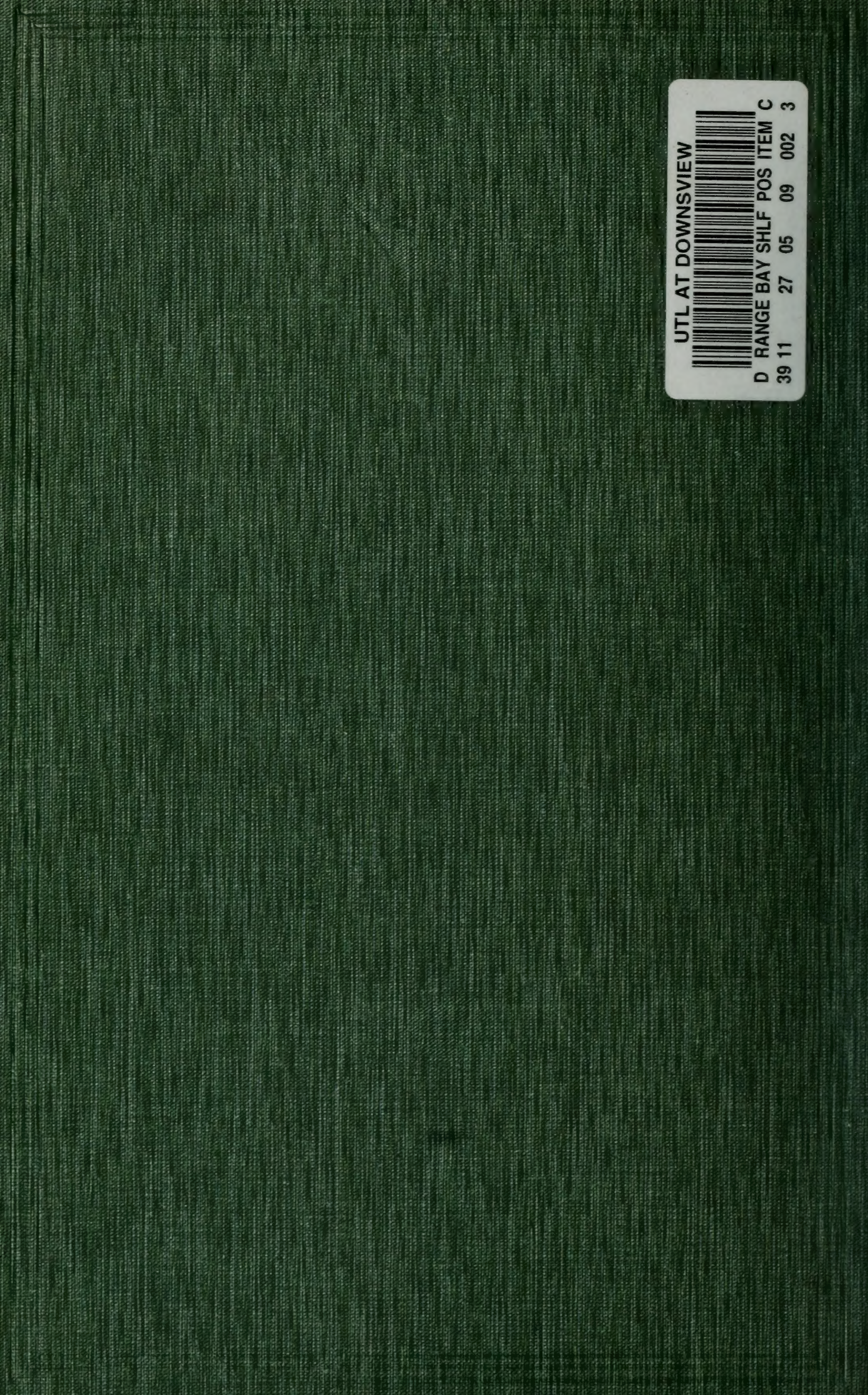
6,1 mm = 1 Stunde = 40 Pfg.




III 1,5R
II 1,25R
I norm.
III
II
I
25h
30h
35h
8,4
8,0
7,6
7,2
6,8
6,4
6,0
5,6
5,2
4,8
4,4
4,0
3,6
3,2
2,8
2,4
2,0
1,6
1,2
0,8
0,4
1 96%
2 92%
3 88%
4 84%
5 80%
6 76%
7 72%
8 68%
9 64%
10 60%
11 56%
12 52%
13 48%
14 44%
15 40%
16 36%
17 32%
18 28%
20
21 16%
25 Zeitersparnis
26
27
28
29
30
31
6,1 mm - 1 Stunde
6,1 mm - 40 PF




University of Toronto
Library
DO NOT
REMOVE
THE
CARD
FROM
THIS
POCKET
Acme Library Card Pocket
Under Pat. "Ref. Index File"
Made by LIBRARY BUREAU
Ec
B527h
94531
Author Bernhard, Ludwig
Title Handbuch der Löhnungsmethoden.
NAME OF BORROWER.
DATE.


UTL AT DOWNSVIEW
D RANGE BAY SHLF POS ITEM C
39 11 27 05 09 002 3